



---

**Ausschussdrucksache 18(18)143 h**

10.11.2015

---

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)**

**Stellungnahme**

**Öffentliche Anhörung**

**zum Thema**

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

**am Mittwoch, 11. November 2015**



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

**„Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und  
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

11. November 2015



Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) dient der Wissenschaft in allen ihren Zweigen durch die finanzielle Unterstützung von Forschungsaufgaben und durch die Förderung der Zusammenarbeit unter Forscherinnen und Forschern. Der Förderung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gilt gemäß dem satzungsmäßigen Auftrag 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 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können alle Forschungseinrichtungen in Deutschland nur mit einem Angebot verlässlicher Karrierewege und attraktiver Rahmenbedingungen bestehen.

**I.**

Durch das Sonderbefristungsrecht des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (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 – Forschungsaufkommen anzupassen. Zudem soll eine kontinuierliche Personalfuktuation die Innovationsfähigkeit der Forschungseinrichtung sichern. Gleichzeitig kann dem Interesse der im Wissenschaftsbetrieb Beschäftigten auf Planungssicherheit in der beruflichen Entwicklung durch angemessene Vertragslaufzeiten Rechnung getragen werden.

Die DFG unterstützt die Bemühungen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bereits in einer frühen Berufsphase verlässliche Perspektiven zu bieten. Sie ist der Auffassung, dass

dieses Ziel durch die vorgesehenen Änderungen des WissZeitVG (Gesetzentwurf der Bundesregierung Drs. 18/6489) unterstützt wird.

Gleichwohl erlauben wir uns, für die weiteren Beratungen im Gesetzgebungsverfahren auf folgende Aspekte hinzuweisen, die aus Sicht der DFG Modifizierungsbedarf beinhalten:

1. Der Wegfall der Befristungsmöglichkeit für nicht-wissenschaftliches Personal verschlechtert die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Durchführung von Forschungsprojekten. Viele Projekte sind auf qualifiziertes nicht-wissenschaftliches Personal mit Kenntnissen angewiesen, die nicht immer von unbefristet Beschäftigten an den Einrichtungen vorgehalten werden. Wegen des ausgeprägten Projektbezugs der wissenschaftsakkessorischen Aufgaben besteht in diesen Fällen zeitweiliger Mehrbedarf, der bisher auf Basis der Projektbefristung nach dem WissZeitVG abgedeckt werden konnte. Diese Regelung hat sich als wissenschaftsadäquat bewährt. Bei einer nunmehr vorgesehenen Befristung des wissenschaftsakkessorischen Personals nach dem Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) ist zu berücksichtigen, dass der Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse hintereinander immer höhere Anforderungen an den Befristungsgrund stellt, so dass die Sorge besteht, dass Forschungseinrichtungen zu dem Schluss kommen werden, die erforderlichen Spezialisten nicht mehr rechtssicher befristen zu können und ihnen dann gar kein Beschäftigungsverhältnis anbieten. Es ist zwar zutreffend, dass das WissZeitVG als wissenschaftsspezifisches Sonderbefristungsrecht vorrangig an dem Ziel ausgerichtet ist, zur Gewinnung neuer Erkenntnisse eine regelmäßige Fluktuation des wissenschaftlichen Personals zu ermöglichen. Aus Sicht der DFG reicht dies aber als Rechtfertigung für eine Streichung der rechtssicheren Befristungsmöglichkeit für das wissenschaftsakkessorische Personal mit Blick auf den erfolgreichen Abschluss von Forschungsprojekten aus. Die Befristungsmöglichkeit des nicht-wissenschaftlichen Personals in § 2 Abs. 2 WissZeitVG (und an den anderen Stellen im WissZVG) sollte daher beibehalten werden.
2. Ausweislich des aktuellen Entwurfs ist beabsichtigt am Ende von § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG zu ergänzen, dass *„die vereinbarte Befristungsdauer [...] der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen [soll].“* In der Gesetzesbegründung wird klargestellt, dass *„nicht auf die konkrete haushaltsmäßige Mittelbewilligung abgestellt“* werden soll, sondern *„maßgeblicher Orientierungspunkt vielmehr der bewilligte Projektzeitraum“* sein soll. Dies ist inhaltlich in jeder Form zu begrüßen. Gleichwohl regen wir aus Gründen der Normenklarheit an, auch im Gesetzestext nicht an die Dauer der Mittelbewilligung, sondern die Projektlaufzeit anzuknüpfen.

3. Schließlich sollte die sog. Familienkomponente auch für Befristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristung) vorgesehen werden. Aktuell werden mit DFG-Mitteln zahlreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler finanziert, die sich in der Qualifizierungsphase befinden. In diesen Fällen haben die Universitäten oftmals auch bei einer Finanzierung aus Drittmitteln nicht nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, sondern nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) befristet, da nur bei der Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG die sog. Familienkomponente anwendbar ist, die zu einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bei Betreuung von Kindern führt. Da die DFG in von ihr geförderten Projekten die hierdurch entstehenden Mehrkosten übernimmt, ist die Verlängerung einer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Anstellung für die Universitäten kostenneutral. Um nicht aufgrund von Sekundärkriterien einen bestimmten Befristungsgrund „attraktiver“ zu machen, sondern jeweils dem am besten passenden zur Anwendung zu verhelfen, schlagen wir vor, die sog. familienpolitische Komponente auch für Befristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG zu öffnen.

## II.

Die Novelle des WissZeitVG ist aus Sicht der DFG nur ein Baustein, um zu einer strukturellen, nachhaltigen und damit spürbaren Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu gelangen. Dieser benötigt planbare und zuverlässige Karrierewege. Um sich als Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu profilieren und qualifiziertes Personal zu gewinnen, haben die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein ureigenes Interesse an einer transparenten und zeitgemäßen Personalplanung. Die DFG begrüßt daher die laufenden Verhandlungen von Bund und Ländern in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz und erachtet es als zielführend, dass sich die Beteiligten hierbei explizit auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten von 2014 und den Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz beziehen. Grundsätzlich erforderlich ist ein Ausbau der Personalstrukturen. Dazu kann die Einführung der Tenure Track-Professur beitragen.

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 seit Ende 2005 die Heisenberg-Professur als Einstieg in das Tenure Track-System an. 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 172 Heisenberg-Professuren vergeben. Die DFG begrüßt sehr, dass ein Großteil der Geförderten das Programmziel, eine Dauerprofessur, überdurchschnittlich früh erreicht.

Um eine erfolgreiche Einführung von Tenure Track-Professuren an deutschen Hochschulen sicherzustellen, müssen die Positionen für die zu gewinnende Zielgruppe hinreichend attraktiv sein. Dies werden sie durch ein durchdachtes Konzept, eine angemessene Ausstattung und eine langfristige Perspektive.

Bei der Einführung von Tenure Track-Professuren als Karriereweg sind auch die Wechselwirkungen mit anderen Karrierewegen zur Professur sowie die Auswirkungen auf den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt insgesamt zu berücksichtigen. Dies betrifft insbesondere die Einbindung der bereits fest etablierten Förderinstrumente für universitäre und außeruniversitäre Nachwuchsgruppenleitungen, z.B. das Emmy-Noether-Programm der DFG.

Um die Tenure Track-Professur als echten Karriereweg systematisch zu etablieren, muss an den Einrichtungen ein Konzept für die Personalplanung und für zukünftige Personalstrukturen ausgearbeitet sein, wobei auch das Verhältnis der Tenure Track-Stellen zu den insgesamt zur Verfügung stehenden Stellen im Stellenplan der Hochschule mit in den Blick genommen werden muss.

Aus Sicht der DFG ist bei der Förderung von Tenure Track-Professuren durch ein Bund-Länder-Programm unbedingt zu beachten, dass das System für nachfolgende Generationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern offen bleiben muss. Es darf nicht zu einer Verkrustung des Systems nach Ablauf der Förderzeit kommen.

Neben der Einführung der Tenure Track-Professur bedarf es zudem eines weiteren Weges zwischen dem Aufstieg auf eine Professur und dem Ausstieg aus der Wissenschaft. Die Karriereoptionen im Wissenschaftssystem dürfen nicht auf „Professur oder Nichts“ hinauslaufen. Daher ist die Fortentwicklung einer Personalstruktur notwendig, die auch ohne die Berufung auf eine Professur eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft ermöglicht.

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.