



Ausschussdrucksache 18(18)144 g

10.11.2015

Gesellschaft für Japanforschung (GJF)

Unangeforderte Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am Mittwoch, 11. November 2015

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: Aufnahme der Verpflichtung zu unbefristeten Verträgen für Daueraufgaben sowie von Mindestlaufzeiten für Zeitverträge

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Lips, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung,

die Gesellschaft für Japanforschung (GJF) ist der Fachverband der Japanologie, die in Deutschland derzeit mit knapp 40 Professuren (inkl. befristeten) an 15 Universitäten vertreten ist.

Wir wenden uns an Sie mit der Bitte, bei der anstehenden Novellierung das Wissenschaftszeitvertragsgesetz so zu ändern, dass es existenzsichernde und aufgabengerechte Vertragsbedingungen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen vorschreibt. Insbesondere halten wir es für wichtig, dass die wissenschaftlichen Einrichtungen verpflichtet werden, für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsadministration unbefristete Arbeitsverträge einzugehen sowie die Mindestfristen für Zeitverträge an die übliche Dauer von Projekten beziehungsweise Qualifikationsphasen anzupassen; in der Regel sollten sie mindestens zwei Jahre für Projekte und drei Jahre für Promotions- und Habilitationsstellen betragen.

Die im Rahmen der „Traumjob Wissenschaft“-Kampagne der GEW umfangreich dokumentierte und kritisierte Tendenz der Fragmentierung und Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im deutschen Wissenschaftssystem in immer kürzer befristete Teilzeitstellen betrifft auch die Japanologie. Ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich in der Regel inzwischen halbe oder gar geviertelte Stellen mit immer kürzeren Dienstlaufzeiten untereinander aufteilen. Die Laufzeit der Verträge beträgt häufig nicht einmal zwei Jahre. Zugleich sind Juniorprofessuren und selbst immer mehr W-Professuren auf Zeiträume von max. 5-6 Jahren befristet, und das ohne tenure track oder eine Perspektive auf Verstetigung. Sind diese Beschäftigungsverhältnisse mit einer Verbeamtung auf Zeit verbunden, rutscht der/die Professor/in nach Ende der Vertragslaufzeit in Hartz IV, sofern sich keine Anschlußbeschäftigung findet.

Die zeitliche und personelle Fragmentierung der Mitarbeiterstellen wird häufig als ein Resultat von Sachzwängen dargestellt, denen sich auch die Lehrstühle in der Japanologie unterwerfen müssten. Tatsächlich verlangen Universitätsverwaltungen und Landesregierungen eine qualitativ hochstehende, gar: exzellente universitäre Lehre, die nicht nur die wissenschaftlichen Grundlagen, sondern auch „praxisbezogene“, d.h. berufsvorbereitende Anteile zu vermitteln habe – ohne dass sie dabei jedoch eine Erhöhung der Lehrkapazitäten in Aussicht stellen.

Die Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse wird von einer zunehmenden Arbeitsverdichtung flankiert. Die Anhebung der Studierendenzahlen ist politisch gewollt. Das Fach Japanologie freilich befindet sich schon seit Jahren in einer Boomphase. Institute, die zwischen 300 und 500 Studierende betreuen, sind keine Ausnahmen mehr. Da die Anzahl der Stellen jedoch nicht mitgewachsen ist, steigt der Druck auf den akademischen Mittelbau.

Viele Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen tragen außerdem die Hauptlast der Umsetzung des sog. „Bologna-Prozesses“: sie sind es, die im Detail die zahlreichen neuen Studienordnungen inkl. Modulhandbüchern, Studienverlaufsplänen und Zeugnisvorlagen sowie die Akkreditierungsunterlagen (Konvolute von bis zu 500 Seiten) vorbereiten. Als Lehrkräfte sind sie zugleich von der zunehmenden Bürokratisierung des Lehrbetriebs betroffen. Schließlich sind sie gemeinsam mit den Professoren und Professorinnen in die turnusmäßigen internen wie externen Evaluationen (z.B. durch den Wissenschaftsrat) eingebunden, deren Vorbereitung einen großen Teil der Arbeitskraft bindet. Alle diese Aufgaben werden in einem personell unterausgestatteten Fach wie der Japanologie in der Regel von nur 1-2 (befristeten) Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bewältigt. Eine Arbeitsteilung, wie sie in größeren Fächern praktiziert werden kann, ist nicht möglich.

Die sich verschlechternde Gesamtsituation wirkt sich gravierend auf die Lebensplanung der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus. Daß die Möglichkeiten der Planung einer Familie dadurch extrem eingeschränkt werden und die Geschlechtergerechtigkeit gefährdet wird, ist umfassend empirisch belegt. Zahlreiche junge Japanologen und Japanologinnen steigen – in der Regel nach dem Erwerb des Dokortitels – aus der Wissenschaft aus oder wandern ins Ausland ab, um dort Planungssicherheit für sich und ihre Familien zu finden. Dieser brain drain ist nachteilig für die Entwicklung des Faches in Deutschland, wo sich neben Großbritannien der größte Standort in Europa befindet.

Aus diesen Gründen halten wir existenz- und perspektivsichernde Verträge nicht nur für angemessen, sondern auch für eine Verpflichtung solider wissenschaftlicher Einrichtungen. Wir möchten Sie nachdrücklich um eine entsprechende Novellierung des Zeitvertragsgesetzes bitten, insbesondere um die Aufnahme der Verpflichtung zur Vergabe unbefristeter Stellen für Daueraufgaben sowie der Verpflichtung auf Mindestlaufzeiten für Zeitstellen, die der üblichen Dauer von Projekten und Qualifikationen entsprechen.

Mit freundlichen Grüßen,
Ihr Vorstand der Gesellschaft für Japanforschung