



Ausschussdrucksache 18(18)162 a

23.11.2015

Stiftung Deutsche Krebshilfe, Berlin

Stellungnahme

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

**„Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung
des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“**

BT-Drucksache 18/6489

Stellungnahme zu dem Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

A. Vorbemerkung

Seit mehr als 40 Jahren sind die stetige Verbesserung der Versorgung von Krebspatientinnen und -patienten und die Förderung der Krebsforschung zentrale Anliegen der Deutschen Krebshilfe. Zu ihren Aufgaben gehört es, den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die Auswahl von förderungswürdigen wissenschaftlichen Projekten der Krebsforschung zu fördern. Die Fördermittel, welche aufgrund der Begutachtung entsprechender Anträge durch den Fachausschuss Medizinische und Wissenschaftliche Nachwuchsförderung der Deutschen Krebshilfe unter anderem in das Mildred-Scheel-Postdoktorandenprogramm und das Max-Eder-Nachwuchsgruppenprogramm fließen, belaufen sich pro Jahr auf rund sechs Millionen Euro.

B. Stellungnahme

In Anbetracht der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) durch das Hochschul-Informationssystem (HIS GmbH, März 2011) begrüßt die Deutsche Krebshilfe das Vorliegen eines Gesetzentwurfes, mit dem die Beschäftigungsperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für das nicht-wissenschaftliche Personal in der Forschung verbessert werden sollen. Die darin vorgesehenen Maßnahmen werden nicht nur Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben, sondern auch auf die Qualität und die Kontinuität der medizinischen Forschung in Deutschland.

Die Deutsche Krebshilfe wünscht sich ebenfalls längerfristige Perspektiven zur Förderung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Forschung. Wir stellen fest, dass viele hervorragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nach der Qualifizierungsphase für ihre Karriere im akademischen Bereich keine Zukunft sehen.

In der Medizin ist dies nicht allein den vorherrschenden Rahmenbedingungen im klinischen Alltag geschuldet. Auch die Planbarkeit der Karriere, Verdienstmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler innerhalb des akademischen Forschungsbetriebs nicht als ausreichend gegeben an. Dadurch geht der akademischen Wissenschaft wichtiges Know-How verloren.

Längere Vertragslaufzeiten liegen im Interesse vieler Beschäftigter, insbesondere in der Post-Doc-Phase. Vertragslaufzeiten unter einem Jahr sind in der Regel nicht zielführend. Die hohe Zahl an Arbeitsverträgen in der Qualifizierungsphase mit kurzer Vertragslaufzeit von einem Jahr oder weniger lassen sich jedoch nicht allein durch das Regelwerk des WissZeitVG begründen.

Kürzere Laufzeiten ergeben sich auch aufgrund der Tatsache, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Anschluss an die Qualifizierungsphase nach dem WissZeitVG weiterhin Drittmittel für ihre Forschungsprojekte einwerben und damit unter anderem wissenschaftlichen Nachwuchs für die Durchführung ihres Projektes beschäftigen. Solche Projekte können während ihrer Durchführung mit der Projektleiterin oder dem Projektleiter an einen anderen Standort wechseln. Deshalb haben die Arbeitsverträge innerhalb eines solchen Drittmittel-Projektes oft kurze Laufzeiten, um die Personalmittel, z. B. für Doktoranden, nicht zu lange an einen bestimmten Ort zu binden. Insofern fällt die Unsicherheit beziehungsweise die Planung der eigenen wissenschaftlichen Karriere nach der Qualifizierungsphase auf den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Qualifizierungsphase zurück.

Regelungen zur Verlängerung von Laufzeiten müssen daher den besonderen Strukturen in der Wissenschaft Rechnung tragen. Insofern ist der Grundsatz des Gesetzentwurfs richtig, dass Vertragslaufzeiten der angestrebten Qualifizierung angemessen sein sollen. Genauso richtig ist auch die Einschätzung, die aus der Begründung des Gesetzentwurfs hervorgeht, dass sich die Vertragsdauer im Einzelfall einer rechtlichen Festlegung entzieht. Rechtliche Vorgaben sollten daher Flexibilität in der Gestaltung von Arbeitsverträgen zulassen, ohne das berechtigte Anliegen nach verlässlicheren Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu beschädigen. Es könnte beispielsweise mehr Kontinuität in der akademischen Forschung geschaffen werden, wenn fähige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zum Ende der Qualifizierungsphase mehr Zeit bekämen, sich in ihrem Spezialgebiet zu etablieren. Hierzu wäre die Verlängerung der Qualifizierungsphase nach der Promotion anzustreben.

Zu begrüßen ist, dass die familienpolitische Komponente des WissZeitVG, nach der sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer von Arbeitsverträgen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert, künftig auch bei der Betreuung von Stief- und Pflegekindern greifen soll. Gleichwohl kann die familienpolitische Komponente sich nicht positiv auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken, wenn sie kaum bis gar nicht genutzt wird: Laut der Evaluierung des WissZeitVG von 2011 ist dieses Instrument für Frauen noch weniger attraktiv als für Männer. Daher ist die Einschätzung der Evaluation zu unterstützen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über dieses Instrument hinaus stärker gefördert

werden muss. Diesem Ziel würde man vor allem durch eine bessere Planbarkeit von Karrierechancen näherkommen.

Begrüßenswert ist, dass der Gesetzgeber eindeutige Bezugspunkte für den Beginn der Qualifizierungsphase definiert. In Bezug auf studentische Beschäftigungen ist es sinnvoll – insbesondere während eines Bachelor- oder eines Masterstudiums – diese, wie es der Gesetzentwurf vorsieht, nicht auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung anzurechnen. Insbesondere ein Bachelor-Abschluss eignet sich nicht als Bezugspunkt. Es mag sich hierbei um einen berufsqualifizierenden Abschluss handeln, dieser reicht jedoch in der Regel nicht aus, sich im akademischen Sinne zu qualifizieren. Die Höchstdauer einer studentischen, anrechnungsfreien Beschäftigung ist aber nicht zu kurz anzusetzen. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen vier Jahre sind für Studierende, die während ihres Studiums auf Zuverdienst angewiesen sind, mit großer Wahrscheinlichkeit nicht ausreichend.

Künftig soll das WissZeitVG regeln, dass bei einer Befristung wegen Drittmittelfinanzierung diese Befristung der Dauer der Mittelbewilligung angemessen sein soll. Dies ist grundsätzlich wünschenswert. Der Gesetzentwurf sieht daneben die Möglichkeit vor, auch kürzere Verträge als Ausnahme im Einzelfall zu ermöglichen, wenn es gute Gründe gibt. Auch dies ist zu begrüßen. Die Deutsche Krebshilfe möchte an dieser Stelle jedoch zu bedenken geben, dass auch kurze Drittmittelaufzeiten vorkommen können, d. h. deutlich kürzer als drei Jahre. Tritt dieser Fall ein und ist dabei nicht zu erwarten, dass eine Qualifizierung z. B. in Form einer Promotion innerhalb dieser Zeit abgeschlossen werden kann, sollte dies keine negativen Auswirkungen auf Promovenden haben. Es sollte möglich sein, auch kurzfristig freiwerdende Mittel für die Qualifizierung von wissenschaftlichem Nachwuchs einzusetzen.

Wenn ein Beschäftigungsverhältnis nicht der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient, soll künftig eine sachgrundlose Befristung nicht mehr zulässig sein. Wer also in diesem Zusammenhang Daueraufgaben übernimmt, müsste künftig eine Dauerstelle erhalten. Sofern sich dies praktisch umsetzen lässt, ist dies eine Chance, den akademischen Mittelbau zu stärken und so langfristige berufliche Perspektiven zu eröffnen.

Konsistent zu dieser avisierten Stärkung des akademischen Mittelbaus verhält sich die geplante Regelung, dass die Beschäftigung von nicht-wissenschaftlichem Personal künftig nicht mehr unter die Regelung des WissZeitVG zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung fallen soll. Stattdessen soll auf nicht-wissenschaftliches Personal künftig das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Anwendung finden, wenn Drittmittel eingesetzt werden. Diese Regelung kann jedoch die Umsetzung beispielsweise von wissenschaftlichen Verbundprojekten, wie sie auch die Deutsche Krebshilfe fördert, behindern. Dies könnte dann der Fall sein, wenn die Dauer einer Befristung nach dem TzBfG, z. B. bei der Beschäftigung von Study Nurses, nicht sinnvoll in Übereinstimmung mit der Laufzeit eines Drittmittelprojekts gebracht werden kann.

C. Zusammenfassung

1. Der Gesetzentwurf ergreift wichtige Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Änderung des WissZeitVG wird sich aber auch auf die Qualität und die Kontinuität der medizinischen Forschung in Deutschland auswirken.
2. Bei der Änderung des WissZeitVG ist daher zu gewährleisten, dass neben dem berechtigten Anliegen, die Beschäftigungssituation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, eine notwendige Flexibilität erhalten bleiben muss, um den besonderen Strukturen in der Wissenschaft Rechnung zu tragen. Diese Strukturen drücken sich unter anderem in einem Wettbewerb um die besten Forschungsideen aus.
3. Klare und eindeutige Regeln müssen gelten, wenn die Lage der Beschäftigten verbessert werden soll – Flexibilität ist sicherzustellen, wenn wettbewerbsfähige Ideen nicht mit herkömmlichen Rahmenbedingungen einhergehen, wenn also kurze Drittmittelaufzeiten anfallen, eine Projektleiterin oder ein Projektleiter von einem Standort an einen anderen wechselt oder sich Forschungsverbände formieren.