



HRK

HRK Hochschulrektorenkonferenz

Die Stimme der Hochschulen

HRK

UniWiND-Symposium 2022

27.9.2022 10.30-12 Uhr

Das (neue) WissZeitVG und Spielräume für strukturelle Gestaltung der Postdoc-Phas

Dr. Sandra Barth, Universität zu Köln
Henning Rockmann, HRK

Koalitionsvertrag

Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

- Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen. Deswegen wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation reformieren. Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden. Wir tragen für eine verbesserte Qualitätssicherung der Promotion Sorge.
- Wir wollen die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich machen. Das Tenure-Track-Programm werden wir verstetigen, ausbauen und attraktiver machen. Wir wollen das Professorinnenprogramm stärken. Wir wollen Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt künftig in allen Förderprogrammen und Institutionen verankern und durchsetzen. Mit einem Bund-Länder-Programm wollen wir Best-Practice-Projekte für 1) alternative Karrieren außerhalb der Professur, 2) Diversity-Management, 3) moderne Governance-, Personal- und Organisationsstrukturen fördern. Standards für Führung und Compliance-Prozesse sind im Wissenschaftssystem noch stärker zu berücksichtigen.

Zahlen

- Der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen (mit und ohne Sachgrund) beträgt
 - in der Privatwirtschaft: 7,1 %.
 - in Nichtregierungsorganisationen: 15,5 %
 - im öffentlichen Dienst: 9,5
 - in der öffentlich finanzierten Wissenschaft: 43,6 % (Quote bei den Angestellten 48,7 %)
- Daten des IAB; Stand 2018

Bayreuther Erklärung der Universitätskanzlerinnen und Kanzler

- „Der Aufgabenstellung der Universitäten folgend, ist es notwendig, dass die Zahl ihrer befristeten Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliches Personal überwiegt. Nur so ist es möglich, dass kontinuierlich Absolventinnen und Absolventen für Aufgaben in Wissenschaft, Wirtschaft oder Verwaltung ausgebildet werden können und dabei während der Qualifizierungsphase auch in Zukunft über sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verfügen. Insbesondere letzteres kann bei umfassenden Entfristungen im akademischen Mittelbau nicht sichergestellt werden.“

September 2019, https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf

#IchbinHanna

Im Anschluss an die Aktion #95vsWissZeitVG (95 Thesen gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz) aus dem Herbst 2020 haben Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon das Hashtag #IchbinHanna ins Leben gerufen. Er ist benannt nach der fiktiven Figur, anhand derer die vermeintlichen Vorteile des WissZeitVG in einem Erklärvideo des BMBF veranschaulicht werden. Tausende Wissenschaftler:innen haben spontan reagiert und mit ihren persönlichen Geschichten auf Twitter sehr anschaulich erzählt, warum sie sich mit Hanna identifizieren und sich von dem infantilisierenden Ton und der Darstellung ihrer oft prekären Lage im Video verhöhnt fühlten.

Novellierung des Berliner Hochschulgesetz

Auf Landesebene wurde mit der Novellierung des Berliner Hochschulgesetz nunmehr erstmals regulierend in die Befristung der Postdoc-Phase eingegriffen, in dem dort für die Qualifizierungsgründe Habilitation, Habilitationsäquivalent, Erwerb von Lehrerfahrung und Lehrbefähigung oder sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit ein Anschlussvertrag gefordert wird, der in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis führt. Die HU Berlin hat dagegen Verfassungsbeschwerde eingelegt.

Evaluation des WissZeitVG

- **Durchgeführt von InterVal / HIS HE**
- **Fokus der Evaluierung**
 - Nutzung der vorgenommenen Veränderungen
 - Auswirkungen der Veränderungen auf die Befristungspraxis
- **Laufzeit der Evaluation: Januar 2020 bis Dezember 2021**
- **Befragung der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen**
 - Fokus: Anwendung des novellierten WissZeitVG in der Praxis
 - Format: halb standardisierte Online Befragung
 - Erhebung: idealerweise Vollerhebung bei allen staatlichen Hochschulen sowie bei den auF

Evaluation des WissZeitVG

- Die Evaluation des WissZeitVG wurde im Mai 2022 durch Vorlage des Berichts abgeschlossen. Das BMBF hat im Anschluss eine „Tagung“ zu Bewertung/Konsequenzen des Berichts durchgeführt.
- Die Evaluation zeigt, dass sich die Befristungspraxis der Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Universitätskliniken aufgrund der letzten Gesetzesnovelle verändert hat; vielfach im Sinne größerer Transparenz von Karrierewegen für Beschäftigte und Wissenschaftseinrichtungen. Zugleich werden die Grenzen des gesetzlich Regelbaren deutlich.
- Wie aus der Evaluation hervorgeht, haben sich im Bereich der Qualifizierungsbefristung die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten in den letzten Jahren erkennbar verlängert. Besaßen befristete Arbeitsverträge an den Universitäten 2015 noch eine mittlere Laufzeit von 15-17 Monaten, so sind diese Mittelwerte bereits 2017 auf 21-22 Monate gestiegen. Maßgeblich dafür war eine Zunahme dreijähriger Verträge, mit der die Hochschulen die Vorgaben zur Festlegung angemessener Vertragslaufzeiten umsetzen.
- Auch im Bereich der mit sogenannten Drittmitteln finanzierten Verträge haben die Hochschulen der Novellierung entsprochen und die individuelle Vertragslaufzeit üblicherweise der Projektlaufzeit angepasst.

Alternative Evaluation des WissZeitVG

Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss mit Unterstützung Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS) und Verein zur Förderung von Wissenschaft und Forschung und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di))

- Online-Befragung von wissenschaftlichen Beschäftigte an 23 Universitäten erreicht; 4620 von ihnen haben den Fragebogen auswertbar ausgefüllt.
- 1. Welche Beschäftigungslagen, Qualifikations- und Karriereverläufe werden durch das WissZeitVG typischerweise hergestellt oder unterstützt? 2. Wie wirken sich diese Bedingungen auf Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten aus? 3. Welche wissenschaftlichen (und nichtwissenschaftlichen) Tätigkeiten und Haltungen werden durch das WissZeitVG befördert? 4. Wie beurteilen die Betroffenen den gesetzlichen Rahmen ihrer Tätigkeit?
- WissZeitVG für das nichtprofessorale wissenschaftliche Personal macht atypische Beschäftigung zur Norm.
- Unter den Befragten herrschen befristete Arbeitsverträge vor (mit 82 %), und die mittleren Vertragslaufzeiten betragen 23 Monate, mit einem Median von 17 Monaten. Laufzeiten von zwölf Monaten und weniger bilden weiterhin keine Seltenheit. Kettenverträge: im Lauf der vom WissZeitVG gewährten Zwölfjahresfrist sammeln die Befragten durchschnittlich acht Verträge an, bereits nach drei bis sechs Jahren sind es durchschnittlich vier Verträge, oft an derselben Hochschule. Hinzu kommt ein hoher Anteil von Teilzeit-Arbeitsverhältnissen (37 %), die in mindestens der Hälfte der Fälle nicht auf einem Teilzeitwunsch der Beschäftigten beruhen. Beschäftigte auf diesen Stellen arbeiten auch besonders viel mehr als vertraglich vereinbart (im Durchschnitt 13 Stunden pro Woche); bei allen befragten Gruppen stellt Mehrarbeit die Regel dar.

Gesetzgebungsverfahren

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag 2021-2025 das Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern und dazu u.a. „das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation [zu] reformieren“.

Das BMBF hat im Anschluss an die Veröffentlichung des Abschlussberichts der Evaluation einen Stakeholderprozess zur Reform des WissZeitVG gestartet, um mit den verschiedenen Akteuren in der Wissenschaftslandschaft den konkreten Reformbedarf und Lösungsansätze zur Weiterentwicklung des WissZeitVG zu diskutieren. Auftakt war die Veranstaltung „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft - Auf dem Weg zu einer Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ am 27. Juni 2022. Im Anschluss an den Dialogprozess wird das BMBF voraussichtlich im Winter/Frühjahr 2023 einen Referentenentwurf für eine Reform des WissZeitVG vorlegen.

Gesetzgebungsverfahren

Mitgliedergruppe Universitäten der HRK hat am 6.7. einen Diskussionsvorschlag zu Gesetzgebungsvorschlägen zur Novellierung des WissZeitVG verabschiedet. Der Diskussionsvorschlag plädiert für einen einheitlichen Qualifizierungszeitraum für Promotion und erster Postdoc-Phase von grundsätzlich zehn Jahren, der individuell flexibel und unterschiedlichen Fachkulturen entsprechend ausgestaltet sein kann. Die Vorverlagerung der Entscheidung, ob eine langfristige Beschäftigung in der Wissenschaft – auf einer Professur oder einer anderen unbefristeten Stelle in Forschung, Lehre oder Wissenschaftsmanagement – realistisch ist, soll für die sich Qualifizierenden und die Hochschulen frühzeitiger als bislang Planungssicherheit bieten und zugleich nachhaltig Generationengerechtigkeit sicherstellen. Zudem wird ein Wechsel in andere attraktive Karrierewege außerhalb der Wissenschaft erleichtert und die Innovationskraft von Wirtschaft und Gesellschaft gestärkt.

Gesetzgebungsverfahren

Das **NGA Wiss** .. schlägt eine grundlegende Änderung des WissZeitVG vor

1. Die Entfristung von Wissenschaftler:innen nach der Promotion als Normalfall.
2. Die Engführung des Qualifikationsbegriffs auf die Promotion.
3. Die Vertragslänge muss einer realistischen Promotionsdauer (incl. Themenfindung und Verteidigung) entsprechen. Die Dauer des Erstvertrags muss mindestens 4 Jahre betragen, eine Verlängerung auf insgesamt 6 Jahre muss bei voraussichtlich erfolgreichem Abschluss der Promotion gewährt werden.
4. Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2) aus dem WissZeitVG streichen.
5. Elternzeiten und Nachteilsausgleich verbindlich machen.
6. Streichung der Tarifsperre.

Alternativ soll das WissZeitVG als Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft ganz abgeschafft werden

Gesetzgebungsverfahren

Jongmanns/HIS schlägt vor, die bisherige Qualifizierungsphase vor der Promotion mit einer Beschäftigungsdauer von maximal sechs Jahren wird hinsichtlich der Zeit und des Zwecks ausdifferenziert. Der allgemeine Höchstbefristungsrahmen wird auf vier Jahre reduziert und kann aus fachlichen Gründen um zwei Jahre erweitert werden. Für die basale Phase gilt weiterhin der unbestimmte Qualifikationsbegriff, der auch in Bereichen ohne Promotionsmöglichkeit zur Anwendung kommen kann. Der fachlich erweiterte Höchstbefristungsrahmen um zwei Jahre wird gewährt, sofern die betreffende Promotionsordnung die Notwendigkeit dafür begründet. Eine Qualifizierung, die mehr als vier Jahre beansprucht, sollte zwingend eine Promotion sein.

Die postdoc Orientierungsphase dauert zwei Jahre und dient dazu, berufliche und wissenschaftliche Perspektiven zu eruieren. Die Orientierungsphase beginnt, sobald die vereinbarten wissenschaftlichen Leistungen der Qualifizierungsphase erbracht wurden. Im Fokus steht hier nicht, unmittelbar nach der Promotion weitere wissenschaftliche Leistungen abzuschließen, sondern die individuellen Potenziale für die weitere Karriere zu identifizieren, zu erweitern und schließlich einzuschätzen.

Gesetzgebungsverfahren

Die **Junge Akademie** schlägt vor, den Begriff des sogenannten „wissenschaftlichen Nachwuchses“ durch die von der Europäischen Kommission definierten Profile R1-R4 zu ersetzen. Diese Unterteilung wird zum einen den unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortungsbereichen von zum Beispiel Wissenschaftler*innen vor der Promotion (R1) oder Gruppenleiter*innen, Juniorprofessor*innen und Habilitierende (R3) gerecht, sorgt außerdem für internationale und intersektionale Vergleichbarkeit und macht darüber hinaus Lösungsansätze nach Karrierestufen nicht nur transparenter, sondern passgenauer im Bedarf.

- R1: Vertragslaufzeiten müssen die gesamte Dauer der Promotion erfassen. Höchstbefristung 6 Jahre.
- R2: Keine Qualifizierung; Mindestvertragslaufzeit 24 Monate + einmalige Verlängerung. An anderer Institution erneut befristbar. (Regelverbleib 4-6 Jahre)
- R3: Immer als Tenure Track

Gesetzgebungsverfahren

Zur 11. **GEW**-Wissenschaftskonferenz vom 21. bis 24. September 2022 in Dresden wurde ein Gesetzentwurf veröffentlicht. Die Veranstaltung stand unter dem Motto „Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben – Gleiche Chancen für alle“, daher trägt das Dokument den Namen „Dresdner Gesetzentwurf“.

Neben rein klarstellenden Änderungen im Anwendungsbereich sollen dort vor allem im Bereich des § 2 Abs. 1 und 2 WissZeit VG Änderungen vorgenommen werden.

Im Absatz 1 soll der Stellenumfang für die Qualifizierung mindestens 50% betragen; nach der Promotion nur noch befristet werden dürfen mit Tenurierung, Mindestbefristungszeit 4 Jahre (Regelbefristung 6 Jahre).

Im Absatz 2 sind bei der Möglichkeit der Qualifizierung sowohl Absatz 1 als auch Absatz 2 anwendbar (=Tenurierung nach der Promotion).