



DGfE Deutsche Gesellschaft
für Erziehungswissenschaft

DGfE e.V. | Warschauer Straße 36 | D-10243 Berlin

Vorsitzende

Prof. Dr. Anja Tervooren

Stellvertretende Vorsitzende

Prof. Dr. Tanja Sturm

Vorstand

Prof. Dr. Birgit Althans

Prof. Dr. Elke Kleinau

Prof. Dr. Rolf-Torsten Kramer

Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha

Prof. Dr. Christine Wiezorek

Geschäftsführung

Susan Derdula-Makowski, MA

Geschäftsstelle

DGfE e.V.

Warschauer Straße 36

D-10243 Berlin

T: +49 (0)30 3034 3444

M: buero@dgfe.de

W: www.dgfe.de

Stellungnahme des Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 5.6.2023)

3. Juli 2023

Die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft hat weit über 4.000 Mitglieder und der überwiegende Teil dieser Mitglieder befindet sich in Qualifizierungsphasen. Diese erarbeiten einen Großteil des wissenschaftlichen Wissens und sie tun dies häufig auf Teilzeitstellen, die jedoch vielfach mit dem impliziten Anspruch verbunden sind, zumindest Vollzeit tätig zu sein. Diese in vielerlei Hinsicht schlechten Arbeitsbedingungen der größten Gruppe von Wissenschaftler:innen sind überaus bedeutsam für erziehungswissenschaftliche Forschung und Lehre in der Bundesrepublik Deutschland und die aktuellen Rahmenbedingungen erschweren gute Wissenschaft.

So unterschiedlich die Finanzierung der Stellen ist – über die Grundausrüstung der Universitäten, (Pädagogischen) Hochschulen sowie Forschungsinstituten, über eine temporäre Finanzierung zusätzlicher Lehrkapazitäten etwa in der Lehrkräftebildung oder über Drittmittelgebende – so verschieden sind auch die mit diesen Stellen verbundenen Aufgaben. Wie viel Zeit dabei jeweils für die eigene Qualifizierung bleibt, ohne die ein Verbleib im Wissenschaftssystem nicht möglich ist, ist äußerst unterschiedlich: Während etwa Promovierende in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten oder in Forschungsinstituten sich gänzlich Forschungsaufgaben widmen und qualifizieren können, müssen Promovierende an Universitäten und (Pädagogischen) Hochschulen während ihrer Qualifika-

tionsphase vor allem Lehr- und Prüfungs- sowie Verwaltungsaufgaben übernehmen. Insbesondere die sogenannten Lehrkräfte für besondere Aufgaben (mit einem Lehrdeputat von bis zu 18 SWS/1,0 VZÄ) sind mit Aufgaben der Lehre so stark beansprucht, dass letztlich keine Zeit für die eigene Qualifikation zur Verfügung steht.

Anstatt diese unterschiedlich gelagerten schwierigen Arbeitssituationen zu verbessern, geht der vorgelegte Referentenentwurf insgesamt in die falsche Richtung. Dies liegt auch an einer fehlenden vertieften Analyse von Bildungswegen und Karriereentscheidungen, ein Thema, das in den Forschungsbereich der erziehungswissenschaftlichen Disziplin fällt. Suggestiert wird direkt zu Beginn, dass „erst [die] späte Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft“ (Referentenentwurf, S. 1) das Problem sei, das es zu bearbeiten gelte. Doch das Problem ist nicht eine nicht zutreffend als individuell markierte „Entscheidung“, sondern die dauerhaft schlechten strukturellen Bedingungen für wissenschaftliche Karrieren. Diese werden auch nicht allein durch gesetzliche Rahmenbedingungen produziert, sondern ebenso durch eine Unterfinanzierung der Universitäten und (Pädagogischen) Hochschulen. Deren flächendeckende Unterfinanzierung muss auf die politische Agenda gehoben werden statt der immer weitergehenden Regulierung ihres wissenschaftlichen Personals.

Professor:innen erleben die Auswirkungen des WissZeitVG seit Jahren in ihrer Arbeit: Die hohe Arbeitsbelastung im sogenannten „Mittelbau“ bei gleichzeitiger geringer sozialer Absicherung treibt viele Wissenschaftler:innen während ihrer Qualifizierung aus der Wissenschaft: Menschen mit Sorgeverantwortung, *first generation academics*, die in unserer Disziplin über 50% der Studierenden ausmachen und entsprechend auch in einer hohen Zahl als Promovierende und Post-Docs repräsentiert sind, ‚behinderte‘ Wissenschaftler:innen verlassen das Arbeitsfeld. Professor:innen können aktuell immer nur mit kleinteiligen Maßnahmen, hier mal eine knappe Verlängerung aus Mitteln der Lehrstühle, dort ein Drittmittelprojekt, das die Qualifizierungszeit verlängert etc., arbeiten. Dem massiven strukturellen Problem können v.a. Politik und Gesetzgebung beikommen.

Eines der Kernprobleme wird darüber hinaus nur bedingt durch das WissZeitVG bearbeitet: Jenseits der Professur gibt es viel zu wenige Optionen, beruflich dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben und Lehre und Forschung miteinander zu verbinden. Lehre und Forschung brauchen jedoch neben Wechsel auch Kontinuität an den Standorten, die über das wissenschaftliche Personal garantiert wird. Mit solchen Optionen könnte auch dem Dilemma, dass längere Laufzeiten der Verträge auch die prekäre Lebenssituation von Wissenschaftler:innen in Qualifizierungsphasen verlängern, entgegengetreten werden.

Ohne Zweifel begrüßen wir, dass Befristungszeiten für Erstverträge auf einen klar umrissenen mehrjährigen Mindestzeitraum gesetzlich festgelegt werden. Allerdings orientieren sich die bisherigen Zeiten nicht im Mindesten an einer tatsächlichen Promotionslaufzeit oder der Herstellung

einer Berufungsfähigkeit durch weitere wissenschaftliche Qualifikationen nach der Promotion. Promotionen dauern in unserem Fach (sowie anderen Geistes- und Sozialwissenschaften) in jedem dritten Fall mehr als 5 Jahre (siehe Promovierendenpanel des DZHW).

Zudem sind in allen Bildungsverläufen die sensiblen Phasen die Übergänge: Im Wissenschaftssystem ist es der Einstieg, der Übergang von der Prä- zur Post-Doc-Phase sowie der Übergang in die Professur. Hier verlieren wir hoch qualifizierte und motivierte Wissenschaftler:innen, weil die Möglichkeit, kurzfristige pragmatische Lösungen zu finden, nicht in das WissZeitVG eingeschrieben ist. Auch ist nicht nachvollziehbar, wie die Differenz der gesetzlichen Mindestdauer von Erstverträgen zwischen der Prä- und der Post-Doc-Phase begründet ist. Hier wird eine Ungleichbehandlung zwischen den Qualifizierungsphasen geschaffen. Für eine Disziplin, welche die Auseinandersetzung mit Bildung und Erziehung sowie mit Differenzen in ungleichen Lebensverhältnissen als Kernaufgabe sieht, ist die Ermöglichung von verschiedenen Karriereoptionen eines der zentralsten Anliegen. Eine der zentralsten Ressourcen dazu ist Zeit. Dies wird in der vorliegenden Gesetzesfassung nicht adäquat berücksichtigt.

Wir begrüßen deshalb, dass nun auch für drittmittelfinanzierte Stellen Familien- und Pflegezeiten angerechnet werden und dies als „automatische Vertragsverlängerung insbesondere wegen familienbedingter Ausfallzeiten nach § 2 Absatz 5 durch einen zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1“ (S. 2 des Referentenentwurfs) verstanden wird. Dies erfordert allerdings auch entsprechende Anpassungen bei den Drittmittelgebenden bzw. den Universitäten und darf nicht dazu führen, dass insgesamt weniger Geld für die wissenschaftliche Forschung zur Verfügung steht.

Die Gesetzesänderung sieht eine neue Höchstbefristungsregel vor, die die Laufzeit von Verträgen nach WissZeitVG von 12 auf 10 Jahre reduziert. Dies wird in der Präambel des Referentenentwurfs als Maßnahme verstanden, „Fehlentwicklungen entgegenzuwirken“ sowie für „Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen ... gute und wettbewerbsfähige Beschäftigungs- und Karrierebedingungen“ (S. 1) zu schaffen. Aus unserer Sicht wird allerdings durch die vorgesehene Verkürzung der Regellaufzeit von Verträgen als Post-Doc nach WissZeitVG deren ohnehin prekäre Situation weiter verschärft. Denn zum einen ist in der Erziehungswissenschaft nach wie vor für die Berufung auf eine Professur neben der Promotion die weitere wissenschaftliche Leistung ausschlaggebend und der Zeitraum, diese zu erbringen, wird mit der Gesetzesänderung massiv verkürzt. Diese weitere Leistung besteht häufig aus der höchst zeitaufwendigen Einwerbung und Durchführung von Drittmittelprojekten sowie dem auch Zeit brauchenden Publizieren in *peer reviewed* Zeitschriften. Zum zweiten stellen sich insbesondere für Post-Docs in der Lehre und Betreuung von Studierenden sowie in der akademischen Selbstverwaltung der Universitäten zahlreiche Aufgaben, so dass sie häufig der eigenen Qualifizierung nicht die Priorität einräumen (können), von der mit diesem Referentenentwurf aber ausgegangen wird. Zum dritten

verkennt das Gesetz, dass der Übergang auf eine Professur, also die Bewerbungs- und Berufungsphase, einen weit mehr als ein Jahr umfassende Zeitraum darstellt, die in der Qualifikationszeit Berücksichtigung finden muss.

Unserer Ansicht nach bedarf es nicht der Verkürzung, sondern der Ausweitung der Befristung der Post-Doc-Phase auf acht Jahre und zugleich einer Quote für Dauerstellen im akademischen Mittelbau an Universitäten. Nur so kann Verlässlichkeit der wissenschaftlichen Karriereplanung garantiert als auch qualitätsvolle universitäre Lehre abgesichert werden. Wir sehen in der Verkürzung der Beschäftigungszeit nach WissZeitVG zudem eine Ungleichbehandlung von Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen in Bezug darauf, ob sie ihre Qualifikationszeit in Deutschland (nach WissZeitVG) oder im Ausland absolviert haben, denn im Ausland erworbene Qualifikationszeiten werden nicht angerechnet. Insofern widerspricht das WissZeitVG der Idee einer ‚europäischen Gleichbehandlung‘.

Wir kritisieren, dass das WissZeitVG ab einem Stellenumfang in der Wissenschaft von 25 % Anwendung finden soll. U.E. kann erst dann von wissenschaftlicher Karriere gesprochen werden, wenn ein Arbeitsvertrag in der Wissenschaft es zulässt, sich damit auch den Lebensunterhalt zu sichern, was erst ab 75 % der Fall ist. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Qualifizierungszeit des WissZeitVG für Personen, die in der Wissenschaft gering beschäftigt sind, die gleiche Dauer haben soll wie für Personen, die vollbeschäftigt sind. Wir sind der Auffassung, dass die Qualifizierungszeit nach WissZeitVG grundlegend an den Beschäftigungsumfang in der Wissenschaft geknüpft werden sollte insofern, dass die im Gesetz festgelegte Höchstdauer sich auf einen Vertrag in der Wissenschaft von 1,0 VZÄ bezieht. Ein geringerer Beschäftigungsumfang sollte sich entsprechend in der Verlängerung der Befristungsdauer nach WissZeitVG niederschlagen.

Schließlich stehen wir der Regelung von Beschäftigungen vor dem Studienabschluss durch das WissZeitVG kritisch gegenüber. Da die wissenschaftliche Tätigkeit in der Erziehungswissenschaft erst nach Masterabschluss bzw. 1. Staatsexamen begonnen werden kann, verstehen wir nicht, inwiefern die Beschäftigungsverhältnisse von Studierenden an Universitäten und Hochschulen Regelungsbestand des WissZeitVG sind. Gleichwohl begrüßen wir ausdrücklich, dass es auch für Studierende an den Universitäten Mindestvertragslaufzeiten als Studentische Hilfskräfte geben soll.