

„WissZeitVG“: Neue Chancen für die Wissenschaft



Armin Pscherer (li) und Meinhard Hahn (re)

■ Nun ist es also in Kraft: Seit 18. April 2007 gilt bundesweit das neue „Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG“ für Wissenschaftler an Universitäten und Forschungszentren. Als Initiatoren der Main-Brain-Aktion haben wir uns seit 2004 für wirkungsvolle Modifizierungen der im alten Hochschulrahmengesetz (HRG) fixierten starren „12-Jahres-Befristungsregelung“ von Zeitverträgen eingesetzt. Die alte Regelung basierte auf der „beruflichen Qualifizierungsphase“, die auf 12 Jahre (6 Promotion + 6 Postdoc) begrenzt wurde. Dies hatte in der Praxis zur Folge, dass es öffentlichen Arbeitgebern deutschlandweit nach Ablauf dieser Frist nicht mehr möglich war, Wissenschaftler befristet zu beschäftigen. Für viele Forscher hätte dies im Alter von ca. 40 das Ende der akademischen Karriere bedeutet, nicht zuletzt da in den letzten Jahren permanente akademische Mittelbaustellen systematisch abgebaut wurden. Auf Protest der Fachgesellschaften, Wissenschaftsorganisationen und Forscher, insbesondere auch unserer Initiative, wurde 2004 die HRG-Regelung durch Einführung einer „Übergangsfrist“ *de facto* bis zum 29.02.2008 außer Kraft gesetzt.

Der Gesetzgeber hat nun mit dem WissZeitVG frühzeitig eine neue gesetzliche Basis geschaffen, die zwar an der 12-Jahresbefristung festhält, jedoch die Möglichkeit der befristeten (Weiter-)Beschäftigung bietet. Wir betrachten das WissZeitVG als wichtige Neuerung, da es deutliche Verbesserungen aufweist:

(i) Familienkomponente: Bei Kinderbetreuung verlängert sich die 12-Jahresfrist der Qualifizierungsphase pro Kind für jeden Elternteil um 2 Jahre.

(ii) Neuer Befristungsgrund: Nach Ablauf der Qualifizierungsphase können Wissenschaftler befristet beschäftigt werden, sofern sie überwiegend Drittmittel-finanziert und überwiegend in diesem Projekt tätig sind.

(iii) Ausweitung auf nicht-wissenschaftliches Personal: Auch technische Mitarbeiter können für drittmittelgeförderte Projekte befristet eingestellt oder weiterbeschäftigt werden (Drittmittelbefristung).

Diese Neuerungen sind zu begrüßen, da sie akademischen Einrichtungen mehr Fle-

xibilität in der Beschäftigungsstruktur und Wissenschaftlern neue Optionen in der Karriereplanung bieten. Die Praxis zeigt, dass die Mehrzahl der Forscher über 12 Jahre benötigt, um z. B. nach der Habilitation eine geeignete Position, idealerweise eine Professur, zu erreichen. Die befristete Beschäftigung jenseits der 12 Jahre kann hier wichtige zeitliche Puffer in der Karriereentwicklung bieten.

Trotzdem kann das WissZeitVG nur erster Schritt in Richtung flexibler Beschäftigung in der Wissenschaft sein, zumal das Regelwerk einige Schwächen zeigt. Schwierigkeiten bestehen bei Interpretation und praktischer Anwendung. Wie ist in der Praxis der Begriff *überwiegend* bei Finanzierung und Projekt-tätigkeit zu bewerten, sind 51 % genug? Einigen Personalchefs scheint der Wert zu niedrig, ja riskant zu sein. Ist es wirklich sinnvoll, dass gestandene Wissenschaftler sich *überwiegend* „nur“ einem Projekt widmen, obwohl Forschung sich durch Vernetzung von Projekten und Aktivitäten auszeichnet? Wie werden Tätigkeiten in Lehre und Selbstverwaltung betrachtet? Die Einschränkung „überwiegend“ könnte also forschungshemmende Wirkungen entwickeln.

Ein weiteres Problem: Manche Drittmittelgeber (z. B. EU) bewilligen pauschale Summen, die nicht explizit definierten Personalstellen zugeordnet werden. Es herrscht nun mitunter die Ansicht, solche Mittel könnten nicht für befristete Verträge jenseits der 12 Jahre genutzt werden. Nachfragen zeigten, dass sich bedeutende Drittmittelgeber dieser Problematik nicht bewusst sind. Hier braucht man dringend Lösungen: Drittmittelgeber müssen informiert und eindeutige Bescheide erstellt werden.

Ein weiteres Manko: Einzelne Personalabteilungen sind nicht willens, befristete Verträge jenseits der 12-Jahresfrist abzuschließen. Was mögen die Gründe sein? Fehlendes Wissen? Ist dies im Sinne des Gesetzgebers, der die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wissenschaft nach Abschluss der Qualifizierungsphase verbessern wollte?

Wir appellieren eindringlich an alle Beteiligten im Wissenschaftsbereich, die neuen Möglichkeiten des WissZeitVG zum Nutzen der Wissenschaft und der betroffenen Forscher anzuwenden, damit diese Neuerungen

die vom Gesetzgeber beabsichtigte positive Wirkung entfalten können.

Generell bleibt die Frage, ob diese erste Flexibilisierung der Beschäftigungsstrukturen ausreicht, den Wissenschaftsstandort Deutschland attraktiver zu gestalten. Die politisch Verantwortlichen werden mit dem „Erreichten“ den Eindruck gewonnen haben, zumindest in der laufenden Legislaturperiode ihrer Pflicht Genüge getan zu haben. Dringend notwendige Reformen werden nun vermutlich um Jahre aufgeschoben. Hatte der Wissenschaftsrat nicht bereits 2002 die Einführung eines Wissenschaftstarifvertrags empfohlen? Kann die aktuelle Besoldung der Wissenschaftler als attraktiv bezeichnet werden? Die Verantwortlichen müssen sich fragen lassen, warum man sich einer grundlegenden Lösung dieses Fragenkomplexes verschließt und nur in Kleinstarbeit „flickt“ und „repariert“.

Ursachen könnten auch in der unzulänglichen Interessensvertretung der deutschen Wissenschaftler liegen. Mediziner haben mit dem Hartmannbund einen starken Berufsverband geschaffen, der gegenüber der Politik Berufsinteressen wirkungsvoll vertritt. Sollten wir dem Beispiel nicht folgen? Könnte der neue Verband VBIO hierfür geeignet sein?

Herzlichst,
Meinhard Hahn und Armin Pscherer

Korrespondenzadressen:

Dr. Meinhard Hahn
Abteilung Molekulare Genetik
Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ)
Im Neuenheimer Feld 280
D-69120 Heidelberg
Tel.: 06221-424677, Fax: 06221-424639
m.hahn@dkfz.de

Dr. Armin Pscherer
Abteilung Molekulare Genetik
Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ)
Im Neuenheimer Feld 280
D-69120 Heidelberg
Tel.: 06221-424592, Fax: 06221-424639
a.pscherer@dkfz.de