

2023

VBio

Verband | Biologie, Biowissenschaften
& Biomedizin in Deutschland

BIOLOGIE

IN UNSERER ZEIT

Early View

AUS DEM VBIO

Befristung und gute wissenschaftliche Praxis

Seit Beginn der Grass-Root-Initiative #IchBinHanna um die prekären Beschäftigungsverhältnisse von Forschenden unterhalb der Professur sind weit über 300 Diskussionsbeiträge in Zeitungen, Büchern, Fernsehsendungen und Podcasts erschienen [1]. Auch der VBIO berichtete über die zunehmend besorgniserregende Situation des wissenschaftlichen Personals [2]. Diese Diskussion hat erneut Schwung erhalten nach der lange überfälligen Evaluierung des 2007 eingeführten und 2016 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Mai 2022. Das WissZeitVG regelt als Sonderbefristungsrecht die Vertragsbedingungen von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Forschungseinrichtungen inkl. Hochschulen. Die Novelle des Gesetzes von 2016 sollte Sorge tragen, in der Qualifizierungsbefristung die Dauer der Befristung so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung entspricht, und unsachgemäße Kurz- und Kettenbefristungen zu unterbinden [3]. Ferner sollten Vertragslaufzeiten in drittmittelfinanzierten Projekten der bewilligten Projektlaufzeit entsprechen. Tatsächlich war nach 2016 zunächst ein positiver Trend zu beobachten, wonach der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen, die einen dreijährigen Erstvertrag erhielten, 2017 auf 62 Prozent gestiegen war. Allerdings verringerte sich dieser Anteil 2019 auf 52 Prozent und 2020 weiter auf 40 Prozent. Da sich hinsichtlich der prekären Vertragslaufzeiten von Nachwuchswissenschaftler/-innen somit keine deutliche Verbesserung zeigte, wurden abermals Stimmen laut, die eine deutlich grundlegendere Reform bis hin zur Abschaffung des WissZeitVG forderten. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissen-

schaft mit stärkerer Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Postdoc-Phase versprach die derzeitige Ampel-Regierung bereits in ihrem Koalitionsvertrag [4]. Dort ist auch das Ziel beschrieben, das WissZeitVG zu reformieren sowie (vermehrt) Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen. Die neue Bundesministerin für Bildung und Forschung Bettina Stark-Watzinger (FDP) machte sich diese Inhalte zu eigen und lud am 27. Juni 2022 Betroffene und Vertreter/-innen zahlreicher Interessensgruppen zur Konferenz „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft – Auf dem Weg zu einer Reform des WissZeitVG“ ins Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) nach Berlin ein [5].

Stakeholder bringen sich in Stellung

Im Nachgang dieser Konferenz positionierten sich verschiedene Interessensgruppen und verfassten teils detaillierte Papiere als Reaktion auf die Evaluation und anstehende Reform des WissZeitVG. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) verabschiedete im Juli 2022 einen äußerst knappen Diskussionsvorschlag zur Weiterentwicklung des WissZeitVG [6], in der als prägnanteste Neuerung die Höchstbefristungsdauer (ohne familienpolitische Komponente) von 12 auf 10 Jahre reduziert werden soll. Einer maximal sechsjährigen Promotionszeit folgt demnach eine vierjährige Post-Doc-Phase. Auf diese Weise soll die Entscheidung, ob eine dauerhafte Karriere in der Wissenschaft realistisch ist, zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen. Ferner wiederholt die HRK ihren Standpunkt, dass Qualifizierungsstellen im Sinne der Generationengerechtigkeit nur befristet besetzt werden dürfen und nicht mit einer Anschlusszusage für

erfolgreiche Postdocs bei Zielerreichung nach dem Berliner Modell von 2021 [7] zu versehen sind. Trotz aller Kritik an der Verkürzung der Höchstbefristungsdauer auf 10 Jahre bekräftigte die HRK diese Forderung jüngst [8].

Bereits im Juni 2022 legte die Junge Akademie (JA) eine deutlich umfangreichere und differenziertere Stellungnahme vor [9]. Im Gegensatz zur HRK erkennt die JA zunächst einmal an, dass trotz aller Novellierungen des WissZeitVG das grundlegende Problem des deutschen Wissenschaftssystems bestehen bleibt: Auch viele Jahre nach der Promotion ist eine verlässliche Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere für viele Personen nicht gegeben. Auch weist die Stellungnahme auf den Umstand hin, dass Karrieren außerhalb Deutschlands besser planbar sind und daher dem deutschen Wissenschaftssystem exzellente Forscher/-innen verloren gehen. Die JA spricht sich für nachhaltige Qualitätssicherung im Zuge der Bestenauslese aus, hinterfragt jedoch kritisch die Gleichsetzung von Wettbewerb mit Qualitätssicherung. Als Instrumente für eine früher planbare wissenschaftliche Karriere fordert sie definierte Karrierestufen (R1–R4) mit klar geregelten Vertragslaufzeiten, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen befristeten und entfristeten Arbeitsverträgen, klare Perspektiven via Tenure-Track-Verfahren sowie Dauerstellen neben der Professur. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat ein von mehreren Organisationen unterstütztes Plädoyer für eine Reform des Befristungsrechts vorgelegt [10], die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) im September 2022 gar einen ausgefeilten Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz [11]. Demnach soll zum Zwecke der Promotion weiterhin eine Befristung von bis zu sechs Jahren erfolgen. Anschließend wäre auch weiterhin eine Befristung von sechs (in der Medizin neun) Jahren möglich, allerdings nur noch mit

verbindlicher Anschlusszusage gemäß des Berliner Hochschulgesetzes, also einer Entfristung nach Erreichen von vorab definierten Entwicklungszielen. Nach dem Wunsch der GEW dürfe die Befristungsdauer in der Postdoc-Phase vier Jahre nicht unterschreiten. Die GEW sieht dabei als einziges befristungsrelevantes Qualifikationsziel die Promotion vor.

In der Tat verliert das etwaige anschließende Qualifikationsziel der Postdoc-Phase, die Habilitation, in Deutschland zunehmend an Bedeutung und soll laut Peter-André Alt (Präsident der HRK) in 70 Prozent aller Fächer keine Rolle mehr spielen [12]. Alternativ wird häufig vom Erreichen habilitationsäquivalenter Leistungen gesprochen, die jedoch arbeitsrechtlich als Befristungsgrund nicht taugen. Und wer soll schon entscheiden, wann derartige Leistungen erbracht sind, wenn eben keine formale Habilitation mehr angestrebt ist?

Stand der Dinge

Die Stakeholder scheinen sich mittlerweile inhaltlich aufeinander zuzubewegen, wenn HRK-Präsident Alt jüngst beschreibt, er könne sich zwei Varianten für eine verlässlichere Karriereplanung vorstellen: Neben einer sechsjährigen Zeit als Juniorprofessor/-in mit Tenure-Track auch eine fünfjährige Qualifikationsphase mit anschließender Verstetigung in einer Mittelbau-Position (also als Mitarbeiter/-in unterhalb der Professur) in Forschung und Lehre oder im Wissenschaftsmanagement [12].

Ganz aktuell hat die CDU/CSU-Fraktion eine Große Anfrage zu den Plänen der Bundesregierung zur Refom des WissZeitVG gestellt [13]. In dem detaillierten Papier wird die Regierung u. a. aufgefordert, die konkreten Erkenntnisse aus der BMBF-Konferenz zu benennen und offenzulegen, welche Vorschläge der Interessensgruppen und Stakeholder im Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt werden sollen. Über die Reform des WissZeitVG hinaus

wird die Regierung zudem aufgefordert, unter Einbeziehung der Bundesländer Zielvereinbarungen mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Weiterentwicklung der Personalstruktur zu schließen, insbesondere zur Erhöhung des Anteils an Dauerbeschäftigungen.

Kein Zusammenhang zwischen Innovation und Befristung

Zeitgleich erschien ein Gutachten des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages, das die ursprünglich vom BMBF stammende Devise „Innovation durch Fluktuation“ [14] kritisch überprüfte. Einen kausalen Zusammenhang zwischen Innovation im Hochschulsystem und Befristungspraktiken konnten die Gutachter/-innen nicht aufdecken und stellten ferner fest, dass Deutschland auch im internationalen Vergleich, beispielsweise mit den als ausgesprochen innovativ geltenden USA, eine ausgeprägte Befristungspraktik aufweist [15].

Die GEW hatte in dem Vorwort ihres „Dresdner Gesetzesentwurfs“ festgehalten, dass immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten sowie lange steinige Karrierewege Kontinuität und damit Qualität von Forschung und Lehre substanziell gefährden. In der Tat existieren Hinweise darauf, dass sich Zeitverträge nachteilig auf Forschung und Lehre auswirken und die Einhaltung der Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis bedrohen. Diese Prinzipien fordern u. a. strikte Ehrlichkeit im Hinblick auf den Umgang mit eigenen Forschungsdaten und den Beiträgen Dritter, konsequente kritische Bewertung aller Ergebnisse und Zulassen und Förderung eines kritischen Diskurses in der wissenschaftlichen Gemeinschaft [16].

Gute wissenschaftliche Praxis in Gefahr ?

Einen anderen Aspekt stellt der Verein „RespectScience e. V.“ in den Fokus. RespectScience setzt sich für eine Verbesserung des Wissenschaftssystems in Deutschland ein

und will Aufmerksamkeit für Probleme wie Publikationsdruck und schlechte Arbeitsbedingungen insbesondere für befristete Beschäftigte erzeugen. RespectScience startete am 3. April 2022 eine zweimonatige Umfrage zu den vorherrschenden Arbeitsbedingungen im Wissenschaftssystem [17]. Der Verein sammelte Daten über die Umstände, in denen sich Beschäftigte aus dem akademischen System befinden, und erzeugte damit ein Stimmungsbild. Unter den 2.874 Teilnehmenden befanden sich auch knapp 650 Befragte aus dem Biologiesektor. Bei der Befragung vertreten waren Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen, Doktorand/-innen, Postdocs, Professor/-innen, Tenure-Track-Beschäftigte, technische Assistent/-innen und Personal außerhalb der Academia.

Die Ergebnisse der Umfrage wurden bereits im Rahmen einer GEW-Tagung vorgestellt, aber noch nicht veröffentlicht. In der BiUZ können wir schlaglichtartig erste Teilergebnisse für die Biologie präsentieren. Die Frage „Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen die vorherrschenden Arbeitsbedingungen und Bewertungskriterien dazu geführt haben, dass gute wissenschaftliche Praxis missachtet wurde?“, haben 648 Personen aus dem Bereich Biologie beantwortet. Die Ergebnisse sind deutlich: Zwei Drittel der Befragten berichten von Fällen der Missachtung der guten wissenschaftlichen Praxis, die sie auf die Arbeitsbedingungen und Bewertungskriterien zurückführen. 50 Prozent stimmten dabei „sehr zu“ und die andere Hälfte „eher zu“.

Über verschiedene Karrierestufen und Berufsgruppen hinweg stimmen 70 Prozent der Gesamtkohorte dieser Aussage zu. Betrachtet man die Untergruppen separat, fällt die Kategorie Promotion durch ihre große Beteiligung von 312 Personen auf und stellt die größte Gruppe dar. Hier kam es ebenfalls zu einer circa 70-prozentigen Zustimmung. Auch Beschäftigte im Rahmen eines Tenure-Track-Programms (N = 15)

stimmen zu 70 Prozent zu. Personal außerhalb Academia (N = 83) und wissenschaftliche Mitarbeitende (N = 21) stimmen der Aussage sogar zu 75 Prozent zu. Hingegen haben Professor/-innen (N = 7) mit etwas über 50 Prozent am schwächsten zugestimmt. Die Abbildung dokumentiert damit den Trend, dass Beschäftigte in frühen Karrierestufen die Auswirkungen der Befristung auf die gute wissenschaftliche Praxis kritischer sehen als Beschäftigten in fortgeschrittenen Karrierestufen.

Trotz der Unterschiede zwischen den jeweiligen Karrierestufen wird das Fehlen durchgängig bestehender Arbeitsbedingungen und transparenter Bewertungskriterien als förderlich für schlechte wissenschaftliche Praxis genannt. Gerade in frühen Karrierephasen ist die Belastung im Wissenschaftssystem besonders hoch, weshalb RespectScience die enorme Zustimmung als nicht überraschend empfindet. In fortgeschrittenen Karrierephasen wie einer Professur sind dagegen Faktoren wie Zukunftssicherheit, Jobaussichten und Familienplanung viel stärker gegeben, und der Druck, unter dem die Beschäftigten diesbezüglich stehen, nimmt ab. In der Befragung wurden bestehende gesellschaftliche Strukturen, die Probleme im Wissenschaftssystem verstärken können wie Rassismus, Sexismus, Klassismus und Ableismus, nicht mit einbezogen. Es sollte aber erwähnt werden, dass strukturelle Probleme und eine intersektionale Sichtweise bei der Lösungsfindung immer mitbedacht werden müssen.

Ausblick

Die vorgestellten Teilergebnisse der Studie sind nur ein Schlaglicht auf die aktuelle Stimmungslage in den biowissenschaftlichen Instituten, da sich ja nur ein nicht repräsentativer Anteil der Beschäftigten an der Umfrage beteiligt hat. Es wird aber deutlich, dass die Situation insbesondere der befristeten Beschäftigten im Fokus bleiben muss. Davon

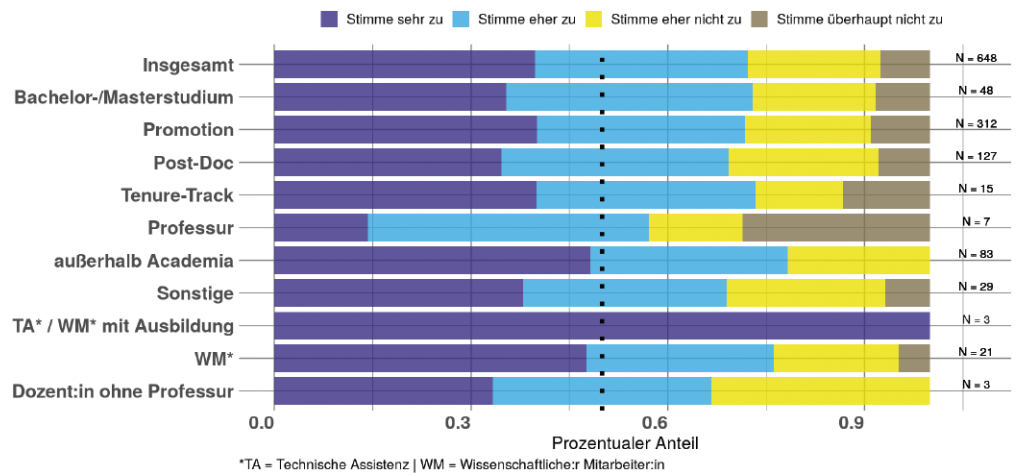


ABB. 1 Umfrage des Vereins RespectScience vom Frühjahr 2022 [17]. Gezeigt ist der prozentuale Anteil der Antworten von Beschäftigten aus den Bereichen Biologie, Biochemie und Biotechnologie auf die Frage „Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen die vorherrschenden Arbeitsbedingungen und Bewertungskriterien dazu geführt haben, dass gute wissenschaftliche Praxis missachtet wurde?“. Die Ergebnisse stellen eine nicht repräsentative Momentaufnahme dar.

hängt nicht nur die Zufriedenheit der Belegschaft ab, sondern offensichtlich auch die Qualität der Arbeit und der wissenschaftlichen Ergebnisse. Die Nichtreproduzierbarkeit vieler wissenschaftlicher Ergebnisse, die zunehmend beklagt wird [18], muss unter diesem Aspekt auch kritisch hinterfragt werden. Eine Novelle des WissZeitVG wird auf jeden Fall kommen. Dass damit alle Probleme des wissenschaftlichen Systems in Deutschland gelöst werden können, darf bezweifelt werden. Im Gegenteil besteht die Gefahr, dass sich die Bedingungen für die Nachwuchswissenschaftler/-innen sogar verschlechtern, wie es der Senat der Universität Kiel in einer aktuellen Stellungnahme [19] ausführt: Ein etwaig generell verkürzter Qualifizierungszeitraum wird den verschiedenen Fächerkulturen nicht gerecht, behindert innovative Forschung und wertet Lehre weiter ab. Ein erster Referentenentwurf zur Novelle des WissZVG liegt offensichtlich bereits vor. Ob Hanna damit zufrieden sein kann, bleibt abzuwarten.

*Sven Bradler, Göttingen
Carsten Roller, München
RespectScience e. V.*

Literatur

- [1] #IchBinHanna, <https://ichbinhanna.wordpress.com/>
- [2] S. Bradler, C. Roller (2022) Befristung am Scheidepunkt. *Biuz* 01/22, S. 12.
- [3] BMBF, Mai 2022: Evaluation des novelierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf
- [4] Koalitionsvertrag 2021-2025, www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800
- [5] Konferenz BMBF Juni 2022: Gute Arbeitsbedingungen, www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/veranstaltungen/2022/220627-konferenz-wisszeitvg.html
- [6] HRK-Pressmitteilung, 6. Juli 2022: HRK-Diskussionsvorschlag zur Weiterentwicklung des WissZeitVG, www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/universitaeten-in-der-hrk-legen-diskussionsvorschlag-zur-weiterentwicklung-des-wissenschaftszeitvertr
- [7] Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft, 2021, www.parlament-berlin.de/ados/18/WissForsch/vorgang/wf18-0149-v.pdf
- [8] HRK-Pressmitteilung, 16. November 2022: HRK zur Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-zur-weiterentwicklung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-4956
- [9] JA-Stellungnahme, 24.06.2022 „Perspektiven auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, www.diejungeakademie.de/de/publikationen/perspektiven-auf-das-wissenschaftszeitvertragsgesetz

- [10] DGB Plädoyer für eine Reform des Befristungsrechts vom 11.11.2022: „Arbeit in der Wissenschaft muss fair sein“, www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bildung-und-bildungsarbeit/++co++45b8a09c-f5f9-11ec-920a-001a4a160123
- [11] GEW 2022: Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/her-mit-dem-wissenschaftsentfristungsgesetz>
- [12] Peter-André Alt: Akademische Karrieren brauchen Klarheit! DIE ZEIT 42, 13. Oktober 2022, www.zeit.de/2022/42/habilitation-hochschule-professur-postdoc-entfristung
- [13] Große Anfrage der Fraktion der CDU/CSU Pläne der Bundesregierung zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. 30.09.2022, Drucksache 20/3783, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/037/2003783.pdf>
- [14] IchBinHanna-Video des BMBF, www.youtube.com/watch?v=Plq5GIY4h4E
- [15] Tagesspiegel 23.9.2022 – Amory Burchard: Dauerstellen an der Uni: GEW-Gesetzentwurf nach Berliner Vorbild, www.tagesspiegel.de/wissen/dauerstellen-an-der-uni-gew-gesetzentwurf-nach-berliner-vorbild-8676940.html
- [16] Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis DFG, September 2019, www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf
- [17] Umfrage des Vereins Respect-Science vom Frühjahr 2022, <https://respect-science.org/umfrage/>
- [18] The replication crisis has spread through science – can it be fixed? Wilson C, NewScientist, 6. Juni 2022, www.newscientist.com/article/mg25433810-400-the-replication-crisis-has-spread-through-science-can-it-be-fixed/
- [19] Stellungnahme zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz – gemäß Beschluss des Senats der Universität Kiel vom 16.11.2022, www.uni-kiel.de/fileadmin/user_upload/pressemitteilungen/2022/20221129-Stellungnahme-Senat-WissZeitVG.pdf

DOI:10.11576/biuz6206



Verband | Biologie, Biowissenschaften
& Biomedizin in Deutschland

**GEMEINSAM
FÜR DIE**

BIEWISSENSCHAFTEN

Gute Gründe, dem VBIO beizutreten:

- Werden Sie Teil des größten Netzwerks von Biowissenschaftlern in Deutschland
- Unterstützen Sie uns, die Interessen der Biowissenschaften zu vertreten
- Nutzen Sie Vorteile im Beruf
- Bleiben Sie auf dem Laufenden – mit dem VBIO-Newsletter und dem Verbandsjournal „Biologie in unserer Zeit“
- Treten Sie ein für die Zukunft der Biologie



www.vbio.de

Jetzt beitreten!

