

Zur anstehenden Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die Qualifizierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört zu den wichtigsten Aufgaben der Universitäten. Damit sie dieser Aufgabe angemessen nachkommen können, müssen unterschiedliche Rahmenbedingungen und Zielsetzungen berücksichtigt werden. Grundlage einer leistungsgerechten, fairen und perspektivenreichen Förderung des Nachwuchses ist die auskömmliche Ausstattung der universitären Grundhaushalte. Zielsetzung jeglicher Qualifizierung muss es sein, junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach ihren Anlagen bestmöglich zu fördern, ihnen Chancen zur Weiterentwicklung im akademischen System zu eröffnen, zugleich aber auch Optionen für alternative Karrierewege nahe zu bringen. Angesichts der hohen Promotionszahlen kann nur ein Bruchteil der Promovierten dauerhaft im akademischen Bereich arbeiten. Es ist sicherzustellen, dass Arbeitsverträge mit Rücksicht auf individuelle Karriereplanung, mögliche Alternativen und im Hinblick auf bestehende Qualifizierungserfordernisse flexibel ausgestaltet werden können. Die Frage der Vertragsdauer bildet ein Element unter mehreren anderen, die darüber entscheiden, ob Karrieren in der Wissenschaft weiterhin attraktiv bleiben können.

Die German U15-Universitäten sehen sich in der Verpflichtung, ihren Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern durch längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten gute Arbeitsbedingungen zu sichern. Das schließt ein, dass in jeder Phase auch Alternativen sichtbar gemacht werden, die Karrierewege in der Wissenschaft und außerhalb der Wissenschaft gleichermaßen betreffen. Bei der Gestaltung der Verträge ist darauf zu achten, dass wissenschaftliche Vorhaben angemessen abgeschlossen, Dienstaufgaben hinreichend erfüllt und Weiterbildungsmöglichkeiten in genügendem Umfang wahrgenommen werden können.

Für Stellen, deren Finanzierung hinreichend lange gesichert ist, empfiehlt sich daher die Festlegung auf die der Qualifizierungsphase und der individuellen Situation angemessene Vertragslaufzeit. Die German U15-Universitäten stellen sich ihrer Verantwortung, indem sie intern entsprechende Regelvertragslaufzeiten festlegen und damit zugleich auszuschließen versuchen, dass unangemessen kurze Vertragslaufzeiten die Planungsmöglichkeiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler einschränken. Die U15-Universitäten fühlen sich im Sinne dieser Ansprüche an den HRK-Orientierungsrahmen vom Mai 2014 gebunden.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass ein großer Teil der Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs mittlerweile aus Drittmitteln finanziert wird. Das schränkt die Geltungskraft einer solchen Selbstverpflichtung erheblich ein, denn aus Drittmitteln eingerichtete Stellen bleiben in ihrer Laufzeit beschränkt auf die Laufzeit der jeweiligen Förderung. German U15 tritt entschieden dafür ein, dass Drittmittelprojekte eine Förderung des Nachwuchses für mindestens zwei Jahre sicherstellen, so dass Beschäftigungsverhältnisse unter zwei Jahren nicht eingegangen werden müssen. Kürzere Vertragslaufzeiten nach Abschluss eines Drittmittelprojekts v. a. zum Abschluss wissenschaftlicher Arbeiten (z. B. der Dissertation) müssen im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses weiterhin möglich bleiben.

Die Möglichkeit, die oben genannte grundsätzliche Selbstverpflichtung in die Praxis umzusetzen, steht und fällt mit einer auskömmlichen Haushaltssituation. Wer allein von den Laufzeiten bestehender Verträge ausgeht, verkennt die Komplexität der Arbeitsorganisation an den Universitäten und die Tatsache, dass Kurzzeitverträge vielfach durch Vertretungen zustande kommen. Gerade diese Vertretungen erlauben Nachwuchskräften den Einstieg in das System der Universitäten und den Beginn einer akademischen Karriere.

Daher muss jede Gesetzgebung bei der Ausgestaltung von Zeitverträgen in der Wissenschaft neben den normativen Erfordernissen, die auf die Selbstverpflichtung der Universitäten zielen, von der Umsetzbarkeit im Rahmen der Haushaltssituation und von der gewachsenen Flexibilität der universitären Arbeitsorganisation ausgehen.

German U15 unterstützt den grundsätzlichen Gedanken einer Selbstverpflichtung der Universitäten im Sinne einer Absicherung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Arbeitsverträge, die klare Perspektiven eröffnen und nicht nur kurzzeitige Beschäftigung ermöglichen. Zugleich betont German U15 die Notwendigkeit, die Vielfalt der Arbeitsverhältnisse, das Erfordernis chancengleicher Förderung möglichst zahlreicher Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und die Notwendigkeit alternativer Qualifizierungsprogramme bei allen weiteren Schritten gesetzgeberischer Verfahren ausreichend zu berücksichtigen.