

Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft – PBL

Stellungnahme zu #IchBinHanna

(Arbeitsgruppe #IchBinHanna auf der Jahrestagung der Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft (PBL), 24. September 2021)

Unter dem Hashtag #IchBinHanna wird seit einigen Monaten in der breiten Öffentlichkeit über die prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft debattiert. Als Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft beklagen wir die problematische Entwicklung sinkender Quoten unbefristeter Stellen für Wissenschaftler*innen bereits seit vielen Jahren. Daher freuen wir uns sehr über das große öffentliche Interesse, das dieses Thema momentan erfährt.

Die hohe Zahl an befristeten Verträgen in der Wissenschaft wird oft mit der Notwendigkeit einer hohen Fluktuation begründet, die zu mehr Innovation und höherer wissenschaftlicher Exzellenz führen soll. Der Wunsch nach einer gewissen Dynamik im Wissenschaftsbetrieb ist zwar nachvollziehbar, leider beobachten wir aber, dass dieses System mehr und mehr aus der Balance gerät. Damit ist mittlerweile das Gegenteil des erwünschten Effekts eingetreten. Der Erfolgs- und Konkurrenzdruck, der auf diese Weise entsteht, wirkt nicht belebend auf eine teamorientierte, auf Austausch basierende Zusammenarbeit und ist damit auch nicht innovationsfördernd. Im Gegenteil kann dieser Druck dazu führen, dass die Leitlinien der guten wissenschaftlichen Praxis nicht immer eingehalten werden. Aufgrund der kurzen Vertragslaufzeiten ist es außerdem traurige Normalität, dass befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen zu Beginn ihres Vertrags nicht angemessen eingearbeitet werden können und zum Ende des Vertrags nicht mehr die Zeit haben, ihr Wissen weiterzugeben. Der andauernde Zwang, Anträge für Drittmittelförderung zu schreiben, bindet enorme personelle Ressourcen. Auch das geht zu Lasten der eigentlichen Forschungstätigkeit. Auf diese Weise kommt es zu einem Verlust an Wissen und die wissenschaftliche Arbeit wird in Produktivität und Qualität stark beeinträchtigt. Damit die Funktionalität des Wissenschaftssystems langfristig gewährleistet ist, halten wir es für unabdingbar, dass Personen mit Daueraufgaben unbefristet beschäftigt sind. Wir sind davon überzeugt, dass damit immer noch genügend Flexibilität für die notwendige Innovation gegeben wäre, gleichzeitig würde die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit gewinnen und es wäre sichergestellt, dass neues Wissen und Know-how nicht verloren gehen.

Als Betriebs- und Personalräte sehen wir zudem mit großer Sorge, welche Auswirkungen kurze Vertragslaufzeiten, hohe Befristungsquoten und die damit verbundene Planungsunsicherheit, kombiniert mit unbezahlter Mehrarbeit und dem Druck, mit Bewerbungen und dem Einwerben von Drittmitteln bereits den nächsten oder übernächsten Vertrag zu organisieren, auf die physische und psychische Gesundheit unserer Kolleg*innen hat.

Die gängige Befristungspraxis mit den daraus häufig resultierenden Kettenverträgen führt zudem vielfach zu Abhängigkeitsverhältnissen und Machtmissbrauch, die in diesem Ausmaß in anderen Arbeitsbereichen kaum vorstellbar wären.

Nicht zuletzt verstärken diese Mechanismen bereits bestehende Diskriminierungsmuster. Nicht die besten Wissenschaftler*innen können in diesem System bestehen, sondern diejenigen, die finanziell abgesichert und nicht ortsgebunden sind. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fällt unter diesen Bedingungen schwer. Die vielen Bemühungen nahezu aller Einrichtungen, die Arbeit im Wissenschaftssektor familienfreundlich und chancengerecht zu gestalten, können leider nicht den großen Nachteil der beruflichen und finanziellen Unsicherheit aufwiegen.

Eine besonders nachteilige Variante der Finanzierung von Wissenschaftler*innen ist die Vergabe von Stipendien an Stelle von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. In der gesellschaftlichen Wahrnehmung ist der Erhalt eines Stipendiums häufig positiv konnotiert und wird als besondere Auszeichnung empfunden. Diese vorgebliche „Auszeichnung“ ist für die Wissenschaftler*innen jedoch mit etlichen Nachteilen verbunden. Da keine Beiträge zur Sozialversicherung geleistet werden, müssen Stipendiat*innen zu schlechten Konditionen selbst für ihre Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung aufkommen. Nach dem Auslaufen des Stipendiums besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, die Zeit wird nicht als Beschäftigungszeit für die Rente angerechnet. Ebenso wenig müssen die Zeiten bei der Ermittlung der Erfahrungsstufen bei der tariflichen Eingruppierung berücksichtigt werden. Zudem haben die Stipendiat*innen teilweise an den assoziierten Forschungseinrichtungen nur einen „Duldungsstatus“, aus dem im Vergleich zu den angestellten Wissenschaftler*innen zahlreiche Benachteiligungen in ihrer täglichen Arbeit resultieren können. Bei einem Arbeitsunfall genießen sie keinen Versicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaften. Des Weiteren können sie nicht an den Wahlen von Arbeitnehmer*innenvertretungen teilnehmen und werden auch nicht von ihnen vertreten. Aufgrund all dieser aufgeführten Umstände verlassen viele brillante Wissenschaftler*innen das deutsche Wissenschaftssystem, indem sie in die Privatwirtschaft oder ins Ausland wechseln. So wird ein ernstzunehmender „Brain drain“ erzeugt – in vielen wissenschaftlichen Bereichen ist bereits ein Fachkräftemangel festzustellen.

Zu dieser Einsicht ist auch die Bundesregierung gekommen und fordert in ihrer Stellungnahme zum „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021“ die Hochschulen und Forschungseinrichtungen nachdrücklich dazu auf, die Befristungsquoten bei den Promovierten zu senken und mehr unbefristete Stellen zu schaffen.

Bei der Aufforderung darf es aber nicht bleiben. Vielmehr halten wir grundlegende Änderungen im wissenschaftlichen System für unabdingbar. Diese Änderungen müssen ineinandergreifend auf vielen Ebenen stattfinden: beim Gesetzgeber, bei den Geldgebern in Bund und Ländern, in den Forschungs-Dachorganisationen und in den einzelnen Forschungsinstituten.

Im §2 (1) des WissZeitVG ist nicht klar definiert, welche Qualifizierungsziele eine Befristung erlauben. Damit werden missbräuchliche kurzzeitige Befristungen ermöglicht. Bei der Überarbeitung des Gesetzes muss das geändert werden.

Entsprechend §2 (1) WissZeitVG soll die Vertragsdauer der anzunehmenden Dauer der Qualifizierungsphase entsprechen. Laut dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 beträgt die durchschnittliche Promotionsdauer 4,7 Jahre. Daraus lässt sich eine Mindestvertragsdauer von 4 Jahren für Promovierende ableiten. Zwar wird in der Leibniz-Leitlinie Karriereentwicklung ein Planungshorizont von bis zu vier Jahren zugrunde gelegt, auch soll „im Regelfall eine Finanzierung bis zur Abgabe der Promotionsschrift sichergestellt“ sein. Allerdings werden „Verträge (...) zunächst mit dem Zeithorizont bis zu drei Jahre erstellt“, auch sind unterschiedliche Befristungsmodelle (3 + 1, 2 + 2 oder 1 + 3 Jahre) als Beispiele aufgeführt.

Promovierende leisten einen wichtigen Beitrag zur Forschungsleistung außeruniversitärer Forschungsinstitute. Die Publikationsleistung von Promovierenden hat sich mit der Zunahme kumulativer Promotionsarbeiten in den letzten 20 Jahren stark erhöht. Die Vorstellung der Promotion als rein privat zu erbringende Qualifikation entspricht damit nicht mehr der Realität. In der Leitlinie ist daher festgehalten, dass ein Teil der Arbeitszeit für die Promotion, ein Teil für Projekte am Institut vorgesehen ist. Gefordert ist auch, dass 65 Prozent eines Vollzeitäquivalents nicht unterschritten werden soll. Jedoch erfordern Promotionsprojekte Vollzeitarbeit und die erarbeiteten Ergebnisse tragen in gleicher Weise zum wissenschaftlichen Output der Forschungsinstitute bei wie die von promovierten Wissenschaftler*innen. Daher müssen Vollzeitstellen für Promovierende die Regel sein.

Die beiden zuvor genannten Punkte müssen auch beim Einwerben von Drittmitteln sowohl von Antragsteller*innen als auch von Drittmittelgeber*innen bei der Bewilligung von Promotionsprojekten berücksichtigt und umgesetzt werden. Dabei ist zu beachten, dass damit die Vertragsbedingungen der Promovierenden an den derzeit üblichen Projektumfang angepasst werden. Diese Anpassungen dürfen keine Steigerungen im Umfang der Projekte nach sich ziehen.

Insbesondere in der Phase nach der Promotion ermöglicht das WissZeitVG missbräuchliche kurzzeitige Befristungen. Auch die Leitlinie Karriereentwicklung gibt hier keine Empfehlungen zur Vertragsdauer, sie definiert PostDocs als wissenschaftliche Mitarbeitende in einer Orientierungsphase, die sich beruflich weiterorientieren und -qualifizieren. Eine institutsinterne Tenure-Track-Option wird nur in begrenztem Maß für Abteilungs- oder Forschungsgruppenleitungen als Möglichkeit gesehen. Damit ist der Aufbau eines akademischen „Mittelbaus“ mit unbefristeten Stellen nicht vorgesehen. Gleichzeitig und im Widerspruch dazu ist „für alle Karrierestufen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung an den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft (...) wünschenswert“.

Selbst an Universitäten kommen durchschnittlich 7,6 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf eine Professur. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuF) ist die Zahl noch

deutlich größer. Der größte Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an AuF ist daher offensichtlich mit der Promotion für die wissenschaftliche Arbeit ausreichend qualifiziert. Diese Arbeit nur als Übergangsphase zur höchstmöglichen Qualifizierungsphase und zum nächsten Karriereschritt zu betrachten, ist abwegig und entspricht nicht der Realität, weder im Wissenschaftssektor noch in irgendeinem anderen Bereich. Laut einer Umfrage des Leibniz-Postdoc-Netzwerks aus dem Jahr 2020 strebt die Mehrheit der derzeit als PostDoc beschäftigten Wissenschaftler*innen der Leibniz-Gemeinschaft eine wissenschaftliche Forschungstätigkeit, aber keine Professur an. Eine Stellenbefristung nach der Promotion mit der Begründung der „eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung“ erscheint uns ebenso unangemessen wie die Bezeichnung „wissenschaftlicher Nachwuchs“ für promovierte Wissenschaftler*innen im Alter von 35 bis 45 Jahren.

Der Bedarf an Qualifizierungsstellen im Sinne einer Habilitation ist dementsprechend nur gering. Für diese wenigen Fälle sollte ein einheitliches „tenure-track“-System mit transparenten und klaren Richtlinien zur Verstetigung dieser Stellen greifen. Die Leitung von Arbeitsgruppen, die Wahrnehmung von Forschungsaufgaben in Langzeitprojekten, der Unterhalt wissenschaftlicher Infrastrukturen und forschungsbasierte Dienstleistungen sind Daueraufgaben an AuF, die entsprechend unbefristet besetzt sein müssen. Nur so lässt sich sicherstellen, dass sie qualitativ hochwertig ausgeübt werden können.

Die Leibniz-Leitlinie zur Ausgestaltung der Promotionsphase fordert, dass „Promovierende (...) in der Leibniz-Gemeinschaft üblicherweise im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Voll- oder Teilzeitbeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem der Institute der Leibniz-Gemeinschaft angestellt“ sind. Durch Stipendien sollen Promovierende nur gefördert werden, wenn damit eine Auszeichnung verbunden ist. Wenn die wissenschaftliche Arbeit mit Stipendien gefördert wird, dann muss es auch in diesem Fall eine soziale Absicherung der Stipendiat*innen geben. Das könnte beispielsweise umgesetzt werden, indem das Stipendium in Form von Drittmitteln an eine Forschungseinrichtung ausgezahlt wird, die einen sozialversicherungspflichtigen Vertrag mit den Stipendienempfänger*innen abschließen. Alternativ müssten Stipendienggeber*innen/ Stipendiengebende den Promovierenden eine Sozialversicherungszulage zahlen, mit der sie die Kranken- und Pflegeversicherung und die freiwillige Rentenversicherung finanzieren können.

Wir hoffen, dass die intensive sachliche Auseinandersetzung, die momentan auf verschiedenen Ebenen stattfindet, dazu führt, dass sich auch die verantwortlichen Entscheidungsträger*innen auf eine ernsthafte Debatte einlassen und dazu bereit sind, miteinander ihre jeweiligen Möglichkeiten auszuschöpfen, um das deutsche Wissenschaftssystem effektiver, nachhaltiger und gerechter zu gestalten, um qualitativ hochwertige Forschung zu ermöglichen und den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken. Wir – die Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft – werden uns gern aktiv an diesem Prozess beteiligen.

Um diese komplexen Änderungen umzusetzen, sehen wir folgenden Handlungsbedarf auf den unterschiedlichen Ebenen:

Bundesregierung als Gesetzgeber

- Bei der Novellierung des WissZeitVG müssen folgende Punkte umgesetzt werden:
 - Einschränkung und klare Benennung der Qualifikationsziele in §2 (1), die eine Befristung erlauben (Promotion, Habilitation);
 - eine Befristung zur Qualifikation nach der Promotion (Habilitation) soll nur im Zusammenhang mit der Zusage eines Anschlussvertrags bei Erreichen der Qualifikation möglich sein;
 - der Zusammenhang zwischen Befristungsdauer und dem Qualifikationsziel in §2 (1) bzw. der Projektdauer in §2 (2) darf keinen Ermessensspielraum mehr ermöglichen („Muss-Vorschrift“ statt „Soll-Vorschrift“).

Bund und Länder als Zuwendungsgeber

- Bei der Finanzierung von AuF ist das Verhältnis Grundfinanzierung/projektgebundene Fördermittel zugunsten der Grundfinanzierung zu ändern, die Drittmittelquote muss eine verbindliche Obergrenze haben;
- von der oft gestellten Forderung einer hohen Befristungsquote sollte abgesehen werden;
- die Förderorganisationen sollten die Dauer und den Umfang von Verträgen insbesondere für Promotionen prüfen und an die Herausforderungen exzellenter Wissenschaft anpassen.

Drittmittelgeber

- Bei der Bewilligung von Projekten muss die Arbeitszeit der Projektmitarbeiter*innen realistisch bewertet werden;
- Drittmittel müssen auch zur Finanzierung von Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen verwendet werden können;
- Projektförderungen für Promovierende müssen mindestens 4 Jahre Laufzeit bei einer Vollzeitbeschäftigung haben;
- die Vergabe von Stipendien soll jeweils über die Forschungseinrichtungen erfolgen, die mit den Stipendiat*innen einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag abschließen. Alternativ muss den Stipendiat*innen eine Sozialversicherungszulage gezahlt werden, mit der sie die Kranken- und Pflegeversicherung und die freiwillige Rentenversicherung finanzieren können.

Leibniz-Gemeinschaft

- Die Leitlinien Karriereentwicklung sollen an den genannten Punkten nachgebessert werden. Ihre Einhaltung soll im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten verbindlich gemacht und Bestandteil der Evaluierungskriterien werden;
- die Mitgliedseinrichtungen sollen dabei unterstützt werden, die Festlegungen der Leibniz-Leitlinien in institutseigene Leitlinien bzw. Betriebs-/Dienstvereinbarungen umzusetzen;

- bei der Finanzierung der Leibniz-Institute ist das Verhältnis Grundfinanzierung/ projektgebundene Fördermittel zugunsten der Grundfinanzierung zu ändern;
- bei der Evaluierung der Leibniz-Institute müssen niedrige Befristungsquoten beim promovierten wissenschaftlichen Personal ebenso wie Promotionen mit mindestens 4 Jahren Vertragslaufzeit und Vollzeitbeschäftigung positiv bewertet werden.

Leibniz-Institute

- Für jedes Arbeitsverhältnis ist der Abschluss eines unbefristeten Vertrags anzustreben, nur bei objektiver Notwendigkeit sollen befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden;
- die Laufzeit befristeter Verträge muss der Projektlaufzeit entsprechen, Kettenverträge innerhalb eines Projekts sind auszuschließen (Einhaltung des WissZeitVG);
- besteht die Möglichkeit zur Entfristung einer befristeten Stelle, soll die Entfristung zeitnah umgesetzt werden und nicht erst kurz vor Auslaufen des befristeten Vertrags;
- die Möglichkeiten zur Entfristung befristeter Verträge müssen transparent und klar geregelt sein, vorzugsweise in Form einer Betriebs-/Dienstvereinbarung;
- die Vertragsdauer für Promovierende muss mindestens 4 Jahre betragen – ist die Projektlaufzeit kürzer, muss eine Anschlussfinanzierung gewährleistet werden, eine Finanzierung bis zum Abschluss des Promotionsverfahrens ist vorzusehen;
- Promovierende müssen in Vollzeit beschäftigt werden;
- die Dauer von Stipendien soll als Berufserfahrung bei der Ermittlung der tariflichen Erfahrungsstufe anerkannt werden;
- Drittmittel sollen auch für die Finanzierung entfristeter Dauerstellen verwendet werden.

Kontakt: Bernd Bibra (Sprecher), c/o DIW Berlin, Mohrenstr. 58, 10117 Berlin
bbibra@diw.de , Tel: 030-89789-275

