

Stellungnahme der Deutschen Physiologischen Gesellschaft zum Befristungsgebot des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Die Deutsche Physiologische Gesellschaft (DPG) wendet sich gegen jegliches Verbot, befristete Stellen für Wissenschaftler wiederholt und über 12 bzw. 15 Jahre hinaus mit derselben Person besetzen zu dürfen. Die avisierte neue Regelung, die das HRG ersetzt, sieht zwar Ausnahmen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor, die aus Drittmitteln finanziert werden, ist aber noch immer unzureichend. Die DPG tritt für die Schaffung eines Wissenschaftler-Tarifvertrages mit leistungsangemessener Vergütung ein, der grundsätzlich den Abschluss unbegrenzt vieler befristeter Verträge ohne zeitliche Begrenzung der Gesamtbeschäftigungsdauer ermöglicht. Nur so wird zum einen die gefährliche Abwanderung kluger Köpfe verhindert und zum anderen die für die Wissenschaft nötige Flexibilität erreicht. Weder die zeitliche Begrenzung der Gesamtbeschäftigungsdauer (bisher durch §57 HRG vorgegeben und nunmehr durch §2 WissZeitVG wieder aufgegriffen) noch eine generelle Entfristung aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen sinnvolle Alternativen dar. Ersteres erzwingt häufig unabhängig vom wissenschaftlichen Erfolg in kritischer Weise den Verlust erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit technischen Know-Hows und kann damit zur Handlungsunfähigkeit von Wissenschaftseinrichtungen führen; letzteres schlosse Neuausrichtungen der Forschungskonzepte an Forschungseinrichtungen und damit überlebenswichtige Anpassungen an neu auftauchende wissenschaftliche Erkenntnisse grundsätzlich oder zumindest auf Jahre und Jahrzehnte aus.

Zum Hintergrund:

Die weit überwiegende Mehrzahl der wissenschaftlichen Stellen an Forschungseinrichtungen sind befristet. Im Hinblick auf die Notwendigkeit, flexibel und zeitnah auf neue Entwicklungen und Erkenntnisse reagieren und ggf. Forschungskonzepte auch auf der Ebene der gesamten Einrichtung (Universität oder andere Forschungseinrichtung) neu ausrichten zu müssen, erscheint diese Regelung sinnvoll; es muss möglich sein, erfolgreiche Forschungsrichtungen und –institute zu stärken und auszuweiten, erfolglose hingegen zu beschneiden. Dies ist nur mit befristeten Stellen in der Wissenschaft tatsächlich umzusetzen.

Nicht nur die Einrichtungsleiterinnen und –leiter, sondern auch und vor allem die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen tragende Aufgaben in Lehre und Forschung. Sie sind es, die mit ihrer methodischen Erfahrung erst die Forschungsvielfalt an Einrichtungen ermöglichen. Anders als §2 WissZeitVG suggeriert, stellt die befristete Anstellung spätestens mit der Einwerbung eigener Drittmittel also in keiner Weise lediglich eine Ausbildungs- und Qualifizierungsphase dar. Auch an wissenschaftlich erfolgreichen Einrichtungen sind Stellen in der Regel befristet und können im Hinblick auf die obigen grundsätzlichen Erwägungen nicht entfristet werden; erfolgreiche Einrichtungen sind also auf befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbedingt angewiesen – dies ebenfalls bei Projekten, die auf mehr als 12 bzw. 15 Jahre angelegt sind und unabhängig davon, ob es sich um drittmittelfinanzierte oder intramural zur Verfügung stehende Stellen handelt. Erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Post-Doktorandenstatus (und damit in befristeten Angestelltenverhältnissen) sind somit für Forschungseinrichtungen unentbehrlich.

An den universitären Forschungseinrichtungen droht mit Ablauf der Übergangsregelungen im Jahr 2008 ein gefährlicher Aderlass an erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, deren Beschäftigungsverhältnisse dann die Gesamtdauer von 12 bzw. 15 Jahren überschreiten. Dieser Aderlass wird nicht bzw. nur unzureichend durch die neuen Regelungen des WissZeitVG aufgefangen, da eine Weiterbeschäftigung auf – häufig höherwertigen – intramuralen Stellen weiterhin ausgeschlossen wird. Unabhängig vom

wissenschaftlichen Erfolg, der durch Einwerbung eigener Drittmittel dokumentiert wird, werden diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allein nach einem zeitlichen Kriterium entlassen und unterliegen faktisch einem Berufsverbot. Die geplante Ausnahmemöglichkeit für Drittmittel-finanzierte Stellen (§2 WissZeitVG) ist kaum geeignet, diese Situation zu mildern, da häufig gerade intramural finanzierte Stellen durch jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzt sind, die über die meiste Lehr- und Forschungserfahrung verfügen.

Für das Fach Physiologie ist abzusehen, dass im Mittel über 40% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (12-57%; Erhebung unter 16 Instituten im Jahr 2006) bis zum Jahr 2008 nicht mehr weiterbeschäftigt werden dürfen, obwohl ihre Arbeit erfolgreich ist und die Institutsleitung sie gerne weiterbeschäftigen möchte. Die gesetzliche Regelung schafft nicht nur unnötige und unverhältnismäßige soziale und finanzielle Härten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die der Gesetzgeber keiner anderen Berufsgruppe zumutet, sondern schränkt die erfolgreiche wissenschaftliche Arbeit in wettbewerbsgefährdender Weise auf Jahre ein, da mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch entscheidende methodische Kenntnisse verloren gehen, die nur durch jahrelange Aufbauarbeit wieder den Instituten nutzbar gemacht werden können.

Die Regelung des §2 WissZeitVG trifft vor allem jene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zwar ihren Beruf ausüben möchten, aber keine Position als Einrichtungsleiterin oder -leiter anstreben. Dies sind vor allem Frauen, die nach der Erziehungsphase ihrer Kinder wieder in den Beruf einsteigen möchten, nicht unbedingt ein Professorinnenamt bekleiden, aber durchaus ihren Beruf länger als 12 bzw. 15 Jahre ausüben wollen. Das WissZeitVG unterläuft in seiner Wirkung somit sogar die Bemühungen um berufliche Gleichberechtigung.