

Reform des WissZeitVG

Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG)

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ermöglicht eine umfassende Befristungspraxis in der deutschen Wissenschaftslandschaft. So sind aktuell über zwei Drittel der wissenschaftlichen nicht-professoralen Mitarbeiter:innen auf befristeten Stellen beschäftigt. Im März 2023 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein Eckpunktepapier zur Reform des WissZeitVG vorgelegt. Nach zahlreichen kritischen Stellungnahmen aus von Wissenschaftler:innen, Gewerkschaften und Fachverbänden wurde das Eckpunktepapier bereits zwei Tage nach Veröffentlichung wieder zurückgezogen und ein neuer Austausch initiiert.

Auch der im Juni 2023 vorgelegte novellierte Referentenentwurf¹ sieht sich jedoch massiver Kritik ausgesetzt. Reaktionen von Politik und Hochschulleitungen finden sich im Überblick auf der Website der Initiative #ichbinhanna², deren Akteur:innen sich seit Beginn des Reformprozesses für eine umfassende Novellierung des WissZeitVG im Sinne der befristet angestellten Wissenschaftler:innen einsetzen. Nach Angaben des BMBF befindet sich der Referentenentwurf derzeit in der Ressortabstimmung, zum weiteren zeitlichen Ablauf könnten allerdings keine Aussagen gemacht werden. Vertreter:innen verschiedener Parteien haben sich bereits gegen zentrale Inhalte des Referentenentwurfs ausgesprochen.³

Die Deutsche Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG) hält den vorgelegten Referentenentwurf – wie zahlreiche andere Fachgesellschaften (z.B. DGS⁴ und DGP⁵) – für nicht geeignet, die dringend notwendige Verbesserung der Arbeitsbedingungen der wissenschaftlich Beschäftigten in Deutschland zu erreichen. Zu kritisieren ist dabei vor allem die geplante Herabsetzungen Befristungshöchstgrenze für Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase: Von heute sechs auf zukünftig vier plus zwei Jahre in der Post-Doktorand:innen-Phase bzw. die Festlegung der Mindestvertragslaufzeiten für Promovierende auf lediglich 3 Jahre für Erstverträge. Diese

¹ https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/2023-06-wisszeitvg-referentenentwurf.pdf?__blob=publicationFile&v=1

² <https://ichbinhanna.wordpress.com/>

³ <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/so-stehen-die-parteien-zum-wissenschaftszeitvertragsgesetz-5985>

⁴ <https://soziologie.de/aktuell/stellungnahmen/news/stellungnahme-der-deutschen-gesellschaft-fuer-soziologie-dgs-zur-anstehenden-novellierung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes>

⁵ <https://www.dgps.de/aktuelles/details/brief-an-die-hochschulrektorate-zur-beschlussvorlage-zur-reform-des-wisszeitvg/>

Maßnahmen wirken sich nach Ansicht der DGGG kontraproduktiv für die Qualität von Wissenschaft und Lehre in der Bundesrepublik Deutschland aus.

Anstatt mehr Planbarkeit zu schaffen birgt der novellierte Referentenentwurf vielmehr die Gefahr, die ohnehin prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft nachhaltig weiter zu verschlechtern, insbesondere aber nicht ausschließlich, mit Blick auf Promovierende und Post-Doktorand:innen. Auch vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Fachkräftemangels, der zunehmend auch die Wissenschaft erreicht, fordern wir als DGGG daher eine Reform der Beschäftigungsstrukturen, die Verlässlichkeit, Planbarkeit und Perspektiven innerhalb wissenschaftlicher Karrieren eröffnet, um so eine hohe Qualität in Lehre und Forschung sicherzustellen. Für gute und attraktive Arbeitsbedingungen sind die Basis für einen starken Wissenschaftsstandort Deutschland, hierzu sind deutlich mehr unbefristete Stellen auch abseits der (traditionellen) Professur unabdingbar.

Das Präsidium der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG)⁶

Berlin, November 2023

⁶ Diese Stellungnahme wurde gemeinsam mit Vertreter:innen früherer Karrierestufen aus der DGGG erarbeitet und abgestimmt.